

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE COMMERCE, DE LOCATION
ET DE RÉPARATION DE TRACTEURS,
MACHINES ET MATÉRIELS AGRICOLES,
DE MATÉRIELS DE TRAVAUX PUBLICS,
DE BÂTIMENT ET DE MANUTENTION,
DE MATÉRIELS DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE,
DE JARDINS ET D'ESPACES VERTS**

ACCORD DU 8 MARS 2011

RELATIF À LA SUPPRESSION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1150866M

IDCC : 1404

Vu les articles L. 1142-4, 2°, L. 1142-5, 1° et 2°, L. 2241-3 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;

Vu la convention collective nationale des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969 modifiée continûment depuis lors ;

Vu l'accord du 4 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité des emplois, étendu le 24 février 2009, et l'accord du 16 juin 2009 relatif à la mise en œuvre de la nouvelle classification au regard de l'objectif d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, étendu le 4 novembre 2009 ;

Vu les avenants n° 80 du 4 juillet 2008, n° 82 du 15 juillet 2009 et n° 83 du 16 avril 2010 relatifs aux salaires minima et vu les correspondances de la direction générale du travail (bureau des relations collectives du travail) des 14 janvier et 13 novembre 2009 et l'article 1^{er} de l'arrêté du 23 décembre 2010 du ministre du travail (*JO* du 23 décembre 2010) afférents, en ce qu'ils rappellent l'étendue de l'obligation de négocier sur la définition et la programmation des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

Vu l'avenant relatif à la classification conventionnelle des emplois du 16 décembre 2010 ;

Considérant qu'il convient de poursuivre la négociation entreprise à l'initiative de la partie patronale depuis 2007 sur les questions d'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;

Considérant l'obligation des partenaires sociaux de se réunir tous les 3 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;

Considérant l'obligation des partenaires sociaux de définir et programmer, lors de la négociation annuelle de branche sur les salaires minima, les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux de réduire par des mesures concrètes les inégalités de rémunération objectivement mesurées entre les femmes et les hommes,

les parties signataires du présent accord conviennent des stipulations suivantes :

I. – Economie générale de l'accord

Les partenaires sociaux de la branche ont choisi depuis 2 ans de traiter de façon autonome la question de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, et non au travers de la négociation des salaires minima ou de la révision de la classification.

Il leur est apparu que les particularités socio-économiques mais aussi culturelles de la branche justifiaient une approche autonome de ces questions, rappel fait qu'entre-temps les partenaires sociaux ont entrepris de redéfinir les champs de la convention collective nationale, préalable à toute négociation.

Enfin, ils ont estimé que la question de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et, partant la définition et la programmation des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre eux n'étaient qu'un aspect de la question plus générale de l'égalité professionnelle entre sexes.

Aussi ont-ils privilégié une compréhension globale des questions intéressant les relations professionnelles entre les femmes et les hommes comme en témoigne le cadre conventionnel dans lequel le présent accord est appelé à prendre effet.

1. Cadre conventionnel existant

Le présent accord s'inscrit dans la suite des précédentes négociations entre les organisations professionnelles et les organisations syndicales représentatives de la branche relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Ces négociations se sont traduites par deux accords :

- l'accord du 4 juillet 2008, étendu le 24 février 2009, qui pose le principe et les modalités d'une enquête sur les rémunérations des femmes employées dans la filière administrative des entreprises de la branche à la fin de déterminer si celles-ci sont inférieures à celles de leurs collègues masculins employés dans les mêmes conditions.

Dans le cadre non plus de l'égalité salariale mais dans celui de l'égalité professionnelle, via la mixité professionnelle, le même accord préconise pendant les années 2008, 2009 et 2010 une préférence à l'embauche pour les femmes appelées à être employées dans des filières autres que la filière administrative des entreprises de la branche ;

- l'accord du 16 juin 2009, étendu le 4 novembre 2009, qui, dans la perspective de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, recommande l'examen critique de la classification actuelle de chaque femme employée dans les entreprises de la branche avant l'introduction dans celle-ci d'un nouveau système de classement des emplois.

Dans la continuité de ces accords, l'avenant du 16 décembre 2010 instaure un nouveau système de classification des emplois à partir de critères neutres déterminés par rapport au contenu réel et objectif de ceux-ci et non en fonction des personnes qui les occupent. Ce nouveau système constitue ainsi une mesure supplémentaire favorisant l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes de la branche.

Le présent accord se propose, à partir des résultats de l'enquête préconisée par l'accord du 4 juillet 2008, de définir et de programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération relevés par cette enquête.

2. Cadre économique-socioculturel de la branche

Par convention, ont été retenus les chiffres globaux annuels au 31 décembre 2009 des organismes collecteurs de la formation professionnelle de la branche réputés les plus complets sans pour autant être exhaustifs, soit :

- 19 200 salariés travaillent dans 5 200 entreprises de 1 à 10 salariés ;
- 52 600 salariés travaillent dans 1 500 entreprises de plus de 10 salariés.

Il suit de la ventilation des entreprises de la branche par leur taille que la très grande majorité, voire la quasi-totalité d'entre elles, n'est pas tenue à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, la durée du travail et les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au-delà des dispositions conventionnelles existantes dans la branche et du respect des dispositions légales en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires conviennent par le présent accord de définir, d'une part, les outils permettant de présenter la situation comparée des femmes et des hommes au regard de l'égalité professionnelle (cf. synthèse de l'enquête préconisée par l'accord du 4 juillet 2008 et confiée à l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche) et, d'autre part, les grands principes et orientations propres à favoriser une réelle dynamique en matière d'égalité professionnelle autour des thèmes que sont le recrutement, l'égalité salariale, l'emploi, la promotion, l'évolution professionnelle et la formation professionnelle.

Encore convient-il de garder présent à l'esprit que le milieu professionnel dans lequel cet accord est appelé à s'appliquer est composé pour partie de petites entreprises et que nombre d'entre elles n'emploient qu'une seule femme, le plus souvent dans le cadre de leur service administratif où celle-ci exerce seule son activité, le cas échéant à temps partiel, ce qui, concernant la question de l'égalité salariale dans ces entreprises, soulève de réelles difficultés de comparaison.

II. – Etat des lieux résultant de l'enquête relative à l'égalité salariale et la mixité des emplois

En application de l'accord du 4 juillet 2008, l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche a confié à un cabinet spécialisé le soin d'effectuer une enquête dont les partenaires sociaux ont déterminé l'économie.

Cette enquête, qui figure en annexe de l'accord, a été présentée aux partenaires sociaux réunis dans le cadre de la commission paritaire nationale.

Ils sont convenus de faire figurer dans le présent accord quelques-uns de ses résultats.

1. Répartition hommes/femmes par service en 2009

(En pourcentage.)

RÉPARTITION des salariés selon le sexe par service	HOMMES	FEMMES
Administratif	29	71
Atelier	99	1
Commerciaux hors VRP	97	3
Magasin	92	8
Vente	79	21
Ensemble des salariés	83	17

2. Répartition hommes/femmes par secteur d'activité en 2009

(En pourcentage.)

RÉPARTITION DES SALARIÉS des distributeurs, loueurs et réparateurs de matériels par secteur d'activité	HOMMES	FEMMES
Matériels de travaux publics, bâtiment, manutention (DLR)	83	17
Matériels agricoles et maréchalerie FNAR (artisans ruraux)	80	20
Matériels agricoles (SEDIMA)	85	15
Motoculture de plaisance, jardins et espaces verts (SMJ)	80	20
Ensemble des salariés	83	17

3. Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes par service

Pour information, les comparaisons de salaires n'ont été effectuées que pour les services où le nombre d'hommes ou de femmes représente au minimum 5 % de l'effectif du service.

Les écarts de rémunération constatés dans les tableaux ci-dessous s'entendent de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes.

3.1. Pour les salariés non cadres en 2009, soit 91 % des effectifs

(En pourcentage.)

COEFFICIENT	ADMINISTRATIF 15 % des effectifs	MAGASIN 13 % des effectifs	VENTE 9 % des effectifs
150	- 2	12	- 11
160	- 19	7	- 11
170	0	- 4	0
180	- 4	- 8	- 3
195	- 14	- 1	1
215	- 2	- 2	3
225	- 6	0	- 8
245	- 12	- 3	- 13
260	- 21	- 9	1
275	- 3	- 5	- 7
295	- 12	6	- 7
315	- 12	-	- 6
340	0	20	15
365	1	8	- 20

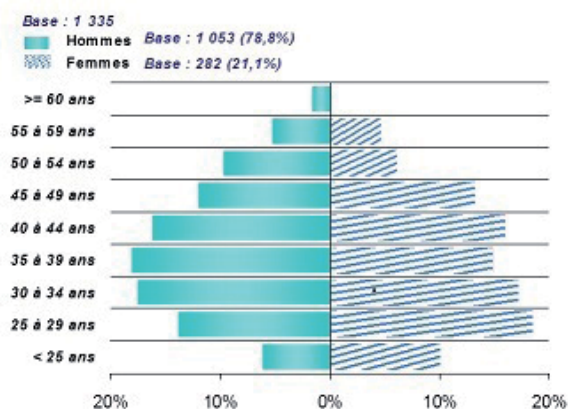
Nota. – Le personnel de l'atelier représente 60 % des effectifs.

3.2. Pour les salariés cadres en 2009, soit 9 % des effectifs

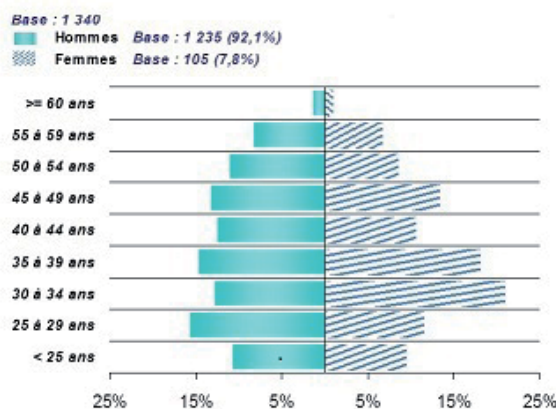
COEFFICIENT	ADMINISTRATIF 33 % des effectifs	VENTE 33 % des effectifs
410	– 9 %	– 34 %

4. Pyramide des âges 2009

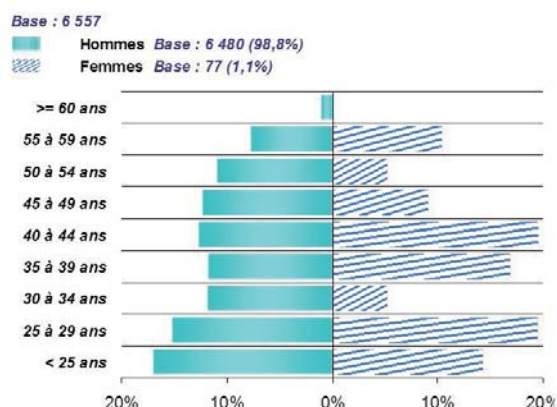
Administratif



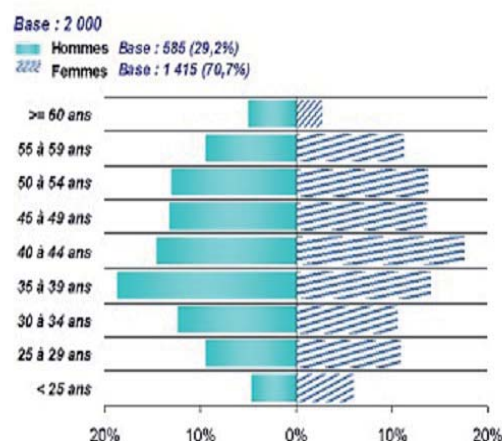
Atelier



Magasin



Vente



Les partenaires sociaux conviennent que l'interprétation à donner aux résultats figurant au point 3 est délicate à formuler.

Nonobstant les précautions de méthode prises par l'instance enquêtrice pour neutraliser autant que faire se peut la différence du nombre de femmes et d'hommes employés dans la branche, soit un rapport de 4 hommes pour une femme, il semble que la comparaison entre les rémunérations de deux groupes de salariés numériquement si distincts soit aléatoire.

Les partenaires sociaux pensent que la mise en place de la nouvelle classification conventionnelle des emplois permettra des comparaisons mieux établies. Cette hypothèse sera vérifiée par les rapports économiques et sociaux de branche.

Rappel des obligations légales

1. Obligations générales

Constatant la multiplicité et l'imbrication des mesures législatives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et afin d'en faciliter la compréhension et l'application, les parties signataires conviennent de les énumérer ci-après, en précisant sommairement l'objet de chacune d'elles.

1.1. Discriminations interdites

L'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse, fait l'objet de trois catégories de dispositions :

- les articles L. 1132-1 à L. 1132-3 du code du travail fixent la liste des discriminations interdites ;
- les articles L. 1142-1 à L. 1142-6 du code du travail précisent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse, l'article L. 1142-4 autorisant des mesures temporaires au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ;
- les articles L. 3221-1 à L. 3221-10 du code du travail précisent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe.

1.2. Obligations légales en matière d'affichage

Il est rappelé les obligations légales de l'employeur en matière d'affichage et de sanction : l'employeur est tenu d'afficher dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche le texte des articles L. 1142-1 à L. 1144-3 du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle et celui des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 relatifs à l'égalité de rémunération ainsi que leurs textes d'application (art. R. 3221-2 du même code).

Les infractions au principe d'égalité professionnelle ou de rémunération entre les femmes et les hommes sont sanctionnées au titre de l'article L. 1146-1 du code du travail.

Par ailleurs, il est rappelé aux entreprises qu'elles doivent se conformer aux prescriptions légales en matière de harcèlement sexuel et moral.

2. Obligations dans les entreprises pourvues d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentatives

Conformément à l'article L. 2242-5 du code du travail, ces entreprises sont tenues, chaque année, d'ouvrir une négociation spécifique sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de les atteindre.

Lorsqu'un accord collectif comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de négociation est portée à 3 ans (art. L. 2242-5 du code du travail).

A défaut d'accord, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur peut conclure un plan d'action tel que mentionné à l'article L. 2242-5-1 du code du travail créé par l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010.

Par ailleurs, lors des négociations annuelles obligatoires, les entreprises doivent définir et programmer des mesures particulières permettant de supprimer les écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-7 du code du travail).

L'ensemble de ces négociations devra s'appuyer sur le « rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise ».

Ce rapport est établi sur la base des indicateurs définis aux articles R. 2323-8 à R. 2323-11 et D. 2323-12 du même code, éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.

3. Obligations dans les entreprises dépourvues d'organisations syndicales représentatives

Dans ces entreprises, l'employeur prend en compte les mesures prévues au V du présent accord pour satisfaire aux objectifs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur peut conclure un plan d'action tel que mentionné à l'article L. 2242-5 du code du travail.

IV. – Indicateurs pour l'analyse comparée de la situation des femmes et des hommes

1. Rapports au niveau de la branche

Les rapports de branche visés à l'article L. 2241-2 du code du travail comportent des éléments mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 2323-57 du code du travail. Ces rapports sont présentés chaque année aux partenaires sociaux et remis à la commission nationale paritaire pour l'emploi (CNPPE). Ils doivent permettre aux partenaires sociaux de repérer et d'analyser les écarts de situation constatés entre les femmes et les hommes, d'évaluer les mesures prises et si nécessaire de proposer des actions adaptées dans les négociations de branche prenant en compte l'égalité professionnelle.

2. Rapports au niveau de l'entreprise

Les signataires du présent accord rappellent que les rapports de branche visés ci-dessus ne se substituent pas à celui que doivent présenter les entreprises de plus de 300 salariés. Ce rapport, dans le respect de l'article D. 2323-12 du code du travail, fournit les informations permettant une analyse comparée de la situation des femmes et des hommes en ce qui concerne les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail.

Dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, ces informations font partie du rapport sur la situation économique de l'entreprise établi par l'employeur, conformément à l'article R. 2323-8 du code du travail.

Pour établir ledit rapport, les entreprises peuvent s'inspirer du guide de réalisation du rapport de situation comparée élaboré par le ministère du travail.

Il est rappelé par ailleurs que des aides financières peuvent être accordées aux entreprises qui mettent en place des mesures pour rétablir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en application des articles R. 1143-1 et suivants du code du travail.

3. Situation des entreprises de plus de 20 à moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche non soumises à la négociation annuelle obligatoire qui comptent plus de 20 salariés et pourvues de délégués du personnel et employant au moins deux femmes, à réaliser un rapport présentant des indicateurs permettant de mesurer l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Pour ce faire, elles peuvent s'appuyer sur les indicateurs des rapports de branche ainsi que sur ceux prévus à l'article L. 2323-57 du code du travail.

V. – Mesures visant à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1. Egalité salariale

Les signataires du présent accord rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un travail égal, 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.

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base et tous les avantages payés par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. L'employeur est libre de fixer les conditions d'attribution d'un avantage ou d'une prime sous réserve qu'elles n'introduisent pas une discrimination entre les travailleurs placés dans des situations identiques. Lorsqu'il y a disparité, l'employeur doit la justifier par des critères objectifs, matériellement vérifiables.

Considérant que la branche négocie des salaires minima dans le cadre d'une grille unique applicable à l'ensemble des salariés de la branche, les partenaires sociaux rappellent qu'il appartient aux entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales de mettre en œuvre, à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs, les mesures visant à corriger, le cas échéant, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Si les entreprises constatent, à partir de leur propre rapport annuel (situation comparée des femmes et des hommes et du diagnostic correspondant), des écarts non justifiés par des éléments objectifs, elles mettent en œuvre des actions correctives afin de réduire ces écarts.

Il est rappelé aux entreprises qu'aux termes de l'article L. 1225-26 du code du travail en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise, les salariés ayant eu un congé de maternité doivent bénéficier, à l'issue de celui-ci, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

2. Recrutement

Les signataires du présent accord rappellent que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement dans la grille de classification des emplois doivent être fondés sur les compétences requises pour occuper l'emploi, indépendamment du sexe.

Dans le cadre de leur politique de recrutement, les entreprises de la branche s'emploient à ce que les critères de recrutement soient identiques pour les femmes et les hommes et ne conduisent à aucune discrimination au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail. Elles s'emploient à ce que les libellés de postes soient non discriminatoires. Les terminologies employées dans le libellé des profils de poste et des annonces ne doivent comporter aucun critère illicite ou discriminatoire et rester neutres dans la description du poste à pourvoir.

Soucieux de diversifier les candidatures, les signataires du présent accord incitent les entreprises à varier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement.

Dans cet esprit, les entreprises s'efforceront également de sensibiliser leurs collaborateurs à une plus grande mixité dans les emplois. Dans le cadre du processus de recrutement interne et externe, les entreprises devront porter une attention toute particulière aux candidatures des femmes, *a fortiori* dans les services autres qu'administratifs.

3. Emploi, promotion et évolution professionnelle

Les signataires rappellent que l'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs. Le déroulement de carrière doit par conséquent correspondre aux compétences professionnelles mises en œuvre ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise, et le cas échéant validée.

Tous les salariés de l'entreprise, à compétences égales, doivent être en mesure d'avoir les mêmes chances en termes de parcours professionnels et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités.

Les rapports économiques et sociaux de la branche montrent que, selon les services, les emplois sont majoritairement occupés soit par des hommes, soit par des femmes.

Les partenaires sociaux demandent donc aux entreprises de la branche de porter une attention particulière à la mixité des emplois dans l'ensemble de leurs services et de proposer, s'il y a lieu, des actions correctives permettant l'accès aux hommes comme aux femmes à tous les métiers.

Comme en matière de recrutement, les critères utilisés dans les définitions de postes ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée notamment sur le sexe.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination. Des dispositifs spécifiques (formation, accompagnement personnalisé...) peuvent être mis en œuvre afin de favoriser la mixité professionnelle dans l'ensemble des emplois.

Comme indiqué dans l'accord du 4 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité des emplois, les partenaires sociaux appellent à une meilleure participation des femmes :

- dans les instances paritaires de branche au sein des commissions de négociation ;

- dans les instances représentatives au sein des entreprises ;
- aux élections professionnelles.

4. Equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

4.1. Organisation et aménagement du temps de travail

Les parties signataires rappellent que des dispositifs comme le télétravail, tel que défini dans l'accord interprofessionnel du 19 juillet 2005, l'aménagement ou l'organisation du temps de travail, peuvent être envisagés pour permettre de concilier plus facilement vie professionnelle et vie personnelle. Ces possibilités doivent être étudiées au cas par cas en fonction des contraintes opérationnelles.

De tels aménagements peuvent également être mis en place, si nécessaire, pour faciliter les évolutions de carrière.

De même, afin de concilier plus facilement vie professionnelle et vie personnelle, les entreprises s'efforcent d'éviter les situations ponctuelles et non anticipées de travail peu compatibles avec les obligations familiales des salariés.

4.2. Temps partiel

Le travail à temps partiel qui s'exprime dans la branche quasiment exclusivement au travers du contrat à durée indéterminée n'a qu'une importance très relative dans les entreprises de celle-ci.

Depuis une décennie, selon les secteurs d'activité de la branche, ils représentent entre 2 % et 7 % des emplois, précision apportée qu'en tout cas les emplois à temps partiel sont occupés 8 fois sur 10 par des femmes employées dans la quasi-généralité des cas dans les services administratifs.

4.2.1. Favoriser le temps partiel choisi

Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les entreprises s'engagent à étudier toutes les demandes présentées par le salarié de modification de l'organisation de son temps de travail, notamment le travail à temps partiel choisi, et à tenter d'y répondre favorablement, dans la mesure du possible, selon la taille de l'entreprise, la nature de l'emploi et des responsabilités exercées.

Dans tous les cas, le travail à temps choisi repose sur une organisation de temps de travail convenu entre le salarié et l'entreprise.

Aussi, un entretien individuel est organisé entre le salarié qui envisage d'opter pour un temps partiel choisi et sa hiérarchie pour faciliter ce changement.

4.2.2. Egalité de traitement

Les parties rappellent que les salariés occupant un emploi à temps partiel doivent être traités comme les salariés à temps complet en matière de formation, y compris pour l'accès aux formations particulièrement qualifiantes et porteuses de promotions professionnelles, d'évolution de carrière et salariale.

Ainsi, dans les entreprises, lors de la révision des salaires, une attention particulière est portée aux salariés travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps plein.

4.2.3. Cotisation vieillesse

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés travaillant à temps partiel peuvent, s'ils le souhaitent et en accord avec leur employeur, cotiser au régime vieillesse à hauteur du salaire correspondant au temps plein selon des modalités et conditions figurant dans le code de la sécurité sociale.

Les entreprises étudieront la possibilité de prendre en charge en tout ou partie le supplément de cotisation résultant de cette option.

4.2.4. Priorité d'accès à des emplois à temps plein

Le salarié travaillant à temps partiel bénéficie d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification professionnelle initiale ou acquise lui permettrait d'occuper.

4.3. Autres dispositions

Les signataires du présent accord encouragent les entreprises et les comités d'entreprise à examiner les différents dispositifs d'aides offerts aux salariés, notamment la mise en place du chèque transport, pour les aider à régler tout ou partie des frais engagés par eux et contribuer ainsi à un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

5. Formation

5.1. Formation professionnelle continue tout au long de la vie

La formation professionnelle est un outil essentiel en matière d'évolution de carrière et constitue en elle-même un facteur déterminant de l'égalité entre les salariés dans leur évolution professionnelle.

Aussi, les entreprises sont-elles incitées, lors de l'élaboration de leur politique de formation, à se fixer des objectifs pour réduire les éventuels écarts constatés.

Les signataires du présent accord encouragent les entreprises à mesurer dans le cadre des entretiens professionnels le besoin en formation du personnel féminin et à mettre en place des mesures propres à y remédier dans le plan de formation.

En ce qui concerne l'acquisition des droits individuels à la formation, la durée des congés de maternité, d'adoption, de présence parentale ou congé parental d'éducation est prise en compte.

Les signataires du présent accord rappellent que, dans le cadre de l'accord du 4 février 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, ils ont mis en place une priorité d'accès à la formation en faveur du public féminin.

De même, afin de faciliter la reprise du travail après une absence pour congé de maternité, congé d'adoption ou congé parental d'éducation, les entreprises proposeront si nécessaire une réactualisation des connaissances par une période de formation adaptée. Les signataires du présent accord rappellent les priorités d'accès à la formation énoncées dans l'accord national de branche du 4 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et visant à promouvoir l'accès à la formation des femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité, et des femmes et des hommes après un congé parental.

Pour favoriser l'accès à la formation professionnelle continue des femmes, les employeurs sont invités à privilégier toutes les modalités de formation limitant les déplacements difficilement conciliables avec leurs obligations familiales. Ils pourront ainsi :

- opter, dans la mesure du possible, pour des centres de formation proches de l'entreprise ;
- organiser si possible les stages de formation en entreprise ;
- choisir des formations modulables dont la durée est adaptée aux obligations familiales des salariés ;
- recourir à la formation à distance quand cela est possible.

Afin que les salariées puissent s'organiser, les employeurs sont tenus de les informer au minimum 15 jours avant la date du début du stage de formation.

5.2. Formation initiale

Il ressort des enquêtes réalisées par l'ASDM (association des syndicats de la distribution et de la maintenance des matériels) auprès de l'ensemble des établissements proposant une formation diplômante aux métiers de la maintenance des matériels que :

- pour l'année 2008-2009, pour 129 établissements représentant un effectif de 8 863 élèves, 98 étaient des filles, soit 1,1 % de l'effectif total ;
- pour l'année 2009-2010, pour 122 établissements représentant un effectif de 9 379 élèves, 95 étaient des filles, soit 1,01 % de l'effectif total.

En conséquence, les partenaires sociaux s'emploieront à valoriser, notamment dans le cadre de la convention de coopération conclue entre le ministère de l'éducation nationale et l'ASDM du 21 janvier 2004 renouvelée le 5 juin 2009 et d'autres interlocuteurs de la formation et de l'emploi en France, les emplois de la branche notamment envers le public féminin (exemple : présentation des métiers de l'entreprise, forums des métiers, partenariat...).

En outre, ils invitent les entreprises à mettre en œuvre des mesures d'accueil et d'intégration des femmes dans les emplois de la branche.

VI. – Suivi de la mise en œuvre de l'égalité hommes-femmes

1. Au niveau de l'entreprise

Il est rappelé qu'à partir du seuil de 200 salariés, une commission de l'égalité professionnelle doit être constituée dans les entreprises. Les entreprises employant de 50 à 200 salariés sont invitées à faire de même.

Cette commission a notamment pour vocation de préparer les délibérations du comité d'entreprise relatives au « rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'entreprise » prévues par l'article L. 2325-34 du code du travail.

Dans le cadre du présent accord, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être sollicité, dans le cadre de ses missions, sur l'ergonomie des postes de travail afin de permettre leur accessibilité à l'ensemble des salariés.

La composition et le mode de fonctionnement de cette commission sont arrêtés au sein des comités d'entreprise conformément à l'article L. 2325-22 du code du travail.

2. Au niveau de la branche

Le rapport de branche reflète l'évolution économique, la situation de l'emploi et l'évolution des salaires moyens par niveau de classification et par sexe. Il est remis chaque année aux partenaires sociaux, dans le cadre de la commission nationale paritaire pour l'emploi (CNPPE).

Il doit intégrer une analyse de situation comparée entre les hommes et les femmes comportant des indicateurs pertinents.

Le suivi de la mise en œuvre et de l'application du présent accord sera réalisé une fois par an par la CNPPE.

VII. – Dispositions finales

Le présent accord a un caractère impératif.

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent accord est celui prévu par l'article 1^{er} modifié du chapitre I^{er} de la convention collective.

Le présent accord national est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les

conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives et déposé.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Paris, le 8 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicats des salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CSNVA.