

Brochure n° 3042

Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998. – **Exploitation d'équipements thermiques
et de génie climatique
(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)**

IDCC : 1256. – **Entreprises de gestion d'équipements thermiques
et de climatisation
(Cadres, ingénieurs et assimilés)**

ACCORD DU 30 MARS 2011

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

NOR : ASET1150854M
IDCC : 998, 1256

PRÉAMBULE

Conscients de l'enjeu que représente, pour la branche professionnelle, la pratique de la mixité, de la diversité et de l'égalité professionnelle, les parties signataires du présent accord entendent traiter de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les négociations de branche et s'inscrire dans le prolongement et le renforcement :

- de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, entre autres textes normatifs ;
- de l'article 23 de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique, des dispositions de son avenant n° 26 du 16 juin 2005 relatives à l'égalité professionnelle prévues au préambule de la classification des emplois, de l'article 37 de la convention collective des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation, et de l'article 13 relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle de l'accord de branche du 25 novembre 2004 portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- de l'article 32 de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de l'article 28 de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation ;
- de l'article 4 « Egalité professionnelle » de l'accord « Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise » et de l'accord « Cadres » du 3 juillet 2009 relatifs aux rémunérations minimales.

A cet effet :

- ils soulignent que le présent accord qui définit des dispositions visant à assurer l'égalité professionnelle entre les salariés constitue un socle de référence destiné aux entreprises de la branche afin que chacune d'elles, notamment au travers d'accords collectifs d'entreprise, poursuive, renforce et mette en œuvre une politique de mixité et d'égalité professionnelle entre les salariés ;
- ils affirment que la mise en œuvre de cet accord devra s'appuyer sur le déploiement d'un ensemble de moyens appropriés au niveau des entreprises, notamment des actions de communication, de formation, d'information qui auront pour objectif de sensibiliser l'ensemble du personnel aux comportements susceptibles de porter préjudice à l'objectif poursuivi, lequel vise à éliminer toute forme, même involontaire, de discrimination ou de favoritisme, directe ou indirecte, à l'égard des salariés, à chacune des étapes de leur vie professionnelle ;
- ils considèrent que l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche équipements thermiques, mis en place par l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie, rappelé ci-dessus, doit être étroitement associé à la mise en œuvre du présent accord afin, notamment, de proposer à la CPNEFP, à sa demande, des mesures permettant de favoriser le développement de la mixité pour l'ensemble des métiers et plus particulièrement pour les métiers techniques ;
- ils affirment également que le déploiement des différentes actions préconisées par le présent accord relève de la responsabilité de la direction des entreprises et que ces actions requièrent, pour leur mise en œuvre, l'adhésion pleine et entière de l'ensemble des hiérarchies auxquelles devront être étroitement associées les instances représentatives du personnel en vue, notamment, d'identifier et de lever les obstacles susceptibles de freiner la mise en place des dispositifs convenus ;
- ils reconnaissent avoir pris connaissance du premier rapport de branche, daté de septembre 2008, sur la situation comparée de conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes et rappellent que ce rapport constitue un recueil de données qu'il conviendra d'approfondir afin de replacer les inégalités avérées dans le cadre des dispositions ou des objectifs fixés par le présent accord. Ce rapport de branche actualisé sera susceptible d'être enrichi de nouveaux indicateurs proposés et validés par la CPNEFP et validés annuellement par les partenaires sociaux ; il sera régulièrement diffusé aux entreprises adhérentes.

En conséquence, ils conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des OETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2

Recrutement

Le processus de recrutement constitue une phase déterminante pour lutter contre les discriminations à l'embauche, instaurer ou renforcer la mixité dans les métiers et les emplois, organiser la diversité des équipes et promouvoir l'égalité professionnelle.

A cet égard, les parties signataires réaffirment leur volonté de s'opposer à toute forme de discrimination lors du déroulement des opérations de recrutement et rappellent que le choix des candidats doit être exclusivement fondé sur les compétences acquises au regard des compétences professionnelles requises pour l'emploi considéré.

La mise en œuvre de ce principe suppose que la rédaction des offres d'emploi à usage externe à l'entreprise ne fasse état d'aucun critère susceptible de faire échec à la lutte contre les discriminations et, afin de garantir l'égalité de traitement, les entreprises s'engagent à faire respecter ces principes par les cabinets de recrutement auxquels elles sont susceptibles de faire appel.

Les différentes étapes du processus de recrutement doivent être conduites de manière objective et transparente pour tous les candidats ou candidates, quel que soit l'emploi objet du recrutement, afin de garantir l'égalité de traitement à tous les niveaux et, à qualification professionnelle équivalente, le choix devra toujours s'opérer de manière à tendre vers une répartition femmes/hommes équilibrée. Les entreprises seront aussi attentives à une répartition équilibrée pour ce qui concerne les recrutements par la voie de l'alternance et ceux des candidats ou candidates à des stages en entreprise.

Dans toutes les entreprises, les recruteurs devront avoir été sensibilisés sur les dispositions légales en matière de non-discrimination et, plus généralement, sur le thème de l'égalité professionnelle ainsi que sur les dispositions spécifiques du présent accord.

Article 3

Orientation professionnelle et mixité des métiers

Conscients de la structure spécifique de la profession au plan de la mixité des emplois les signataires du présent accord entendent développer les emplois féminins, entre autres dans toutes les activités nouvelles, notamment celles qui relèvent de la protection de l'environnement et entendent par ailleurs infléchir la tendance à la concentration de l'emploi masculin dans le secteur des techniciens de terrain.

A cet effet, ils reconnaissent que les actions à engager sont de différents ordres et que celles-ci sont à la fois internes et externes à l'entreprise. Les actions internes visant principalement à organiser le travail et si possible l'ergonomie des postes de telle sorte que les emplois qui structurent l'entreprise soient accessibles à toutes les catégories de personnels. Les actions externes visant à développer l'image des métiers au sein desquels existe un fort déséquilibre entre hommes et femmes en vue de lever les préjugés infondés.

Afin de mettre en œuvre ces dispositions, la CPNEFP donnera pour mission à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de lui proposer un répertoire de métiers, notamment à caractère technique, susceptible de tendre vers un taux de mixité accru, accompagné, le cas échéant, de propositions d'aménagements pour parvenir à cet objectif.

Des actions de communication, externes à l'entreprise, devront être déployées à l'occasion de manifestations nationales ou régionales du monde de l'éducation et seront appuyées par des démarches dans les établissements scolaires, universitaires, centres de formation en alternance, par le canal du réseau des « correspondants régionaux formation » de la branche en vue, notamment, de promouvoir l'accès de femmes à des emplois de techniciens.

Article 4

Equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Les parties signataires soulignent l'intérêt que doivent trouver les entreprises et les salariés dans le juste équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

A cette fin, elles entendent donner à chaque salarié(e) la possibilité de concilier son temps de travail avec les besoins de sa vie personnelle dans la mesure où la souplesse et la flexibilité souhaitée restent compatibles avec l'organisation du travail et ne génère pas d'inégalité de traitement.

Les entreprises veilleront à ce que les réunions professionnelles soient, dans la mesure du possible, organisées dans le cadre des horaires de travail de l'établissement considéré.

En outre, et tout en privilégiant le recours aux emplois à temps plein l'employeur permettra, dans la mesure du possible, le passage à temps partiel des salarié(e)s qui en feraient la demande. En cas

de refus de l'employeur, ce refus devra être motivé. L'employeur veillera à s'assurer que la charge de travail des intéressé(e)s est réduite au prorata et que cette disposition ne constituera pas une entrave au développement des qualifications et du déroulement de carrière du demandeur.

Un salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps plein bénéficie à tout moment d'une priorité en la matière dans les conditions définies par le code du travail.

L'employeur informera les institutions représentatives du personnel des demandes de passage à temps partiel.

Article 5

Parentalité

Les parties signataires rappellent que l'article 32 de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique, l'article 28 de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation prévoient différentes dispositions auxquelles s'ajoutent celles du code du travail.

Outre ces dispositions, les entreprises, par le présent accord, s'engagent à respecter le principe selon lequel la parentalité qui se définit comme la condition d'une personne ayant à charge au moins un enfant, quel que soit son âge, n'a pas d'incidence sur l'évolution professionnelle du salarié.

A cet égard, les entreprises s'engagent notamment, à ce que les salarié(e)s, en congé de maternité ou d'adoption, bénéficient des mesures collectives de revalorisation des salaires de leur catégorie et veilleront à ce que leur situation au retour d'un congé de maternité ou d'adoption soit sans effet sur leur évolution salariale afin de favoriser l'égalité salariale recherchée et de lutter contre les disparités qui ne seraient pas licites car ne reposant pas sur des raisons à la fois objectives, matériellement vérifiables et pertinentes. Elles veilleront aussi à ce que ces congés n'entraînent pas un gel des droits en matière de formation.

Au retour de congé, au titre des articles 32 et 28 visés ci-dessus, le salarié bénéficiera d'un entretien individuel avec son employeur relatif aux conditions de reprise de son activité et au cours duquel seront, le cas échéant et en fonction de la durée du congé, abordées les questions de formation, de rémunération voire d'orientation professionnelle.

Dans le cas particulier d'hospitalisation d'un enfant mineur du salarié et sous réserve d'un certificat médical d'hospitalisation, il sera accordé au salarié des aménagements d'horaire dans le respect de la législation du travail.

En cas de maladie ou d'accident des enfants, des autorisations d'absence exceptionnelles seront accordées au personnel cadre et OETAM sur présentation d'un certificat médical et dans la limite des 3 premiers jours de la maladie ou de l'accident. Ces absences seront rémunérées à concurrence de 3 jours par an.

Article 6

Rémunération

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ils considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois. A cet égard, ils rappellent :

- les articles 23.1 et 23.2 de la convention collective OETAM et 37 de la convention collective cadres qui stipulent que les employeurs garantissent l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et que les conflits résultant de la non-application de cette disposition qui n'ont pu être réglés au sein des entreprises entre la direction et les représentants du personnel seront soumis à la procédure prévue à l'article 5 « Conciliation et arbitrage » des conventions précitées ;

- les articles 4 « Egalité professionnelle » de l'accord « Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise » et de l'accord « Cadres » du 3 juillet 2009 sur les rémunérations minimales.

Elles soulignent que ces accords font référence au premier rapport de branche sur la situation comparée des hommes et des femmes et conviennent de poursuivre l'analyse des comparaisons entre les rémunérations annuelles réelles versées aux femmes et aux hommes en s'appuyant sur la structure évolutive du rapport et en procédant à ces comparaisons sur la base des données recueillies par niveau pour le personnel OETAM et par coefficient pour le personnel cadres.

Article 7

Evolution de carrière

Les parties signataires, conformément à l'article 9 de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, réaffirment que les femmes doivent bénéficier des mêmes parcours professionnels que les hommes, c'est-à-dire des mêmes possibilités d'évolution de carrière et des mêmes conditions d'accès aux postes à responsabilités.

Les entreprises s'engagent à ce que les congés de maternité, de paternité, d'adoption ainsi que les congés parentaux d'éducation dont les salariés sont susceptibles de disposer ainsi que les aménagements d'horaires accordés aux femmes, ou aux hommes, en vue de concilier vie professionnelle et vie privée ne constituent pas un obstacle à l'évolution de leur carrière.

Les parties signataires rappellent à cet égard que l'appréciation individuelle des salariés ne peut être basée que sur la qualité du travail accompli, la maîtrise des exigences afférentes à l'emploi et l'expérience acquise et ne doit être influencée par aucun autre facteur discriminant. Aucun critère interne d'évaluation des personnels ne devra être de nature à écarter les femmes ou les hommes d'un emploi donné du fait de leur sexe, de leurs caractéristiques ethniques, de leur religion, de leurs opinions politiques, de leur engagement syndical ou associatif, vrais ou supposés.

Article 8

Formation professionnelle

Les parties signataires, conformément à l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, réaffirment que l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux femmes une réelle égalité de traitement dans l'évolution de leurs qualifications et dans le déroulement de leur carrière.

Pour la bonne application de cet article les entreprises s'assureront que le bénéfice des formations inscrites au plan de formation soit assuré sans discrimination entre les femmes et les hommes. Les salariés à temps partiel doivent pouvoir accéder à des formations à temps plein.

Conformément au code du travail, sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de paternité, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation. Les parties signataires soulignent que les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes conditions d'accès à la formation que les salariés à temps plein.

Afin de faciliter le retour à l'emploi à la suite d'un des événements décrits au précédent alinéa, les salariés bénéficieront à leur demande d'un entretien avec l'employeur, avant et après le congé considéré, pouvant être conjoint au cycle d'entretiens périodiques mis en place au sein de l'entreprise en vue d'examiner la nécessité de mettre en place une formation spécifique.

La CPNEFP demandera en outre à l'observatoire des métiers et des qualifications professionnelles de la branche de procéder à une étude visant à identifier les obstacles susceptibles de détourner le public féminin des métiers techniques qui forment le cœur de l'activité de la profession et de

l'éclairer sur ce point afin de lui permettre d'envisager des actions susceptibles de remédier à cette situation.

En outre, les entreprises prendront l'initiative d'aller, dans cet esprit, à la rencontre des jeunes pour les stages de découverte des métiers.

Une réunion de la CPNEFP sur ce thème aura lieu dans le trimestre qui suivra l'extension du présent accord.

Article 9

Dispositions de suivi de l'accord

Les parties signataires reconnaissent que la question de l'égalité professionnelle est une préoccupation qui dépasse largement le cadre de la profession en raison même des causes historiques et sociologiques qui peuvent aujourd'hui encore constituer des freins à son développement en défavorisant l'accès des femmes à certains emplois ou à certains niveaux de responsabilité.

Aussi considèrent-elles que le présent accord devra faire l'objet d'une très large diffusion aux différents niveaux hiérarchiques des entreprises et faire l'objet d'actions de communication destinées à l'ensemble du personnel, rappelant les objectifs poursuivis à travers ce document.

En outre, l'employeur fournira aux CE ou, à défaut, aux délégués du personnel et s'il existe au CCE, une fois par an, les informations chiffrées permettant d'évaluer les résultats de l'ensemble des dispositions visant à l'égalité professionnelle et d'ouvrir un débat sur les objectifs à atteindre, notamment dans les divers thèmes de négociation.

Les parties signataires après avoir rappelé le rôle de la CPNEFP de la branche conviennent de lui confier le suivi du présent accord.

Article 10

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le jour qui suivra la notification de la parution de son arrêté d'extension.

Article 11

Application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les entreprises de la branche ne peuvent pas déroger au présent accord sauf dispositions plus favorables au profit des salariés.

Article 12

Adhésion, révision et dénonciation

Toute organisation syndicale non signataire représentative dans le champ d'application de l'accord de celui-ci pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les parties signataires.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 13

Notification

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application dudit accord conformément au droit du travail. La date de notification sera le départ du délai d'opposition en application de la loi du 4 mai 2004.

Article 14

Formalités de dépôt

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord et déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Fait à Paris, le 30 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FEDENE.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC

CGT ;

FNCB CFDT ;

CGT-FO.