

Brochure n° 3232

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1606. – BRICOLAGE  
(Vente au détail en libre-service)**

**ACCORD DU 12 MAI 2011**

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

NOR : ASET1150968M  
IDCC : 1606

**PRÉAMBULE**

Après avoir analysé les indicateurs disponibles au niveau de la branche, les parties arrêtent les principes suivants :

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<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,

et pour compléter les dispositions de la convention collective, les parties signataires affirment leur volonté d'appliquer le principe d'égalité professionnelle, au bénéfice de l'ensemble des salarié(e)s des entreprises de la branche quel que soit leur statut et d'appliquer ce principe dans l'ensemble des négociations de branche et d'entreprises.

Les parties signataires affirment :

- que l'égalité professionnelle femmes-hommes est un facteur d'enrichissement collectif par la complémentarité des points de vue qu'elle apporte dans l'entreprise et constitue, de façon plus générale, un facteur de cohésion sociale ;
- que la formation professionnelle continue constitue un levier fondamental pour assurer cette égalité ;
- et expriment leur volonté de travailler sur toutes les sources d'inégalité qui le cas échéant conduisent à des écarts de rémunération avec pour objectif de résorber ces écarts.

Au niveau de la branche, sensibiliser les différents acteurs à la nécessité de l'égalité professionnelle et communiquer sur ce thème sont indispensables pour que soient diffusés et concrétisés dans l'ensemble des entreprises de la profession, quelle que soit leur taille, les principes et les démarches contenus dans le présent accord.

L'implication de la direction et du management des entreprises et le concours des représentants du personnel et des organisations syndicales seront nécessaires et essentiels pour mettre en œuvre les actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires identifient sept domaines d'actions que les entreprises devront par ailleurs traiter dans leur négociation :

- recrutement ;
- formation, parcours professionnels, promotion ;
- articulation vie professionnelle-vie privée ;
- aménagement des conditions de travail – du temps de travail ;
- égalité salariale ;
- rôle des institutions représentatives du personnel ;
- suivi de l'accord.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Recrutement*

Les entreprises s'engagent à ce que leur processus de recrutement, qu'il soit externe ou dans le cadre de la mobilité interne, soit organisé dans les mêmes conditions entre les hommes et les femmes, dans le respect du principe général de non-discrimination, posé par l'article L. 1132-1 du code du travail.

Afin de permettre une meilleure représentation en termes de mixité lors du recrutement, les entreprises veilleront particulièrement :

- à formuler les offres d'emploi de manière non sexuée et ne comportant pas de formulations susceptibles de décourager les femmes ou les hommes de postuler aux postes proposés ;
- à appliquer des critères objectifs de recrutement, tels que l'expérience, la formation et les compétences professionnelles, techniques et comportementales en termes de savoir et de savoir-faire ;
- à ne pas interroger les salarié(e)s sur la composition de leur famille sur leur orientation sexuelle et pour les femmes sur leurs souhaits ou projets de maternité, lors des entretiens de recrutement ;
- dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, à la mixité de ses membres ;
- à former les managers aux processus de recrutement en intégrant dans le module de formation la non-discrimination entre les hommes et les femmes et rappeler ces règles aux recruteurs.

Les partenaires sociaux conviennent que des actions de communication et d'information contribuent à modifier les représentations collectives et à accélérer l'évolution des mentalités.

La branche recherchera, afin d'atteindre cet objectif de mixité du recrutement, à développer une communication auprès de partenaires externes (éducation nationale, organismes de formation, Pôle emploi...) informant de la politique d'égalité professionnelle menée par les entreprises de la branche.

Cette communication aura pour but d'attirer des candidatures féminines sur les postes occupés en majorité par les hommes et des candidatures masculines sur les postes occupés en majorité par les femmes.

La FMB s'engage à prendre en compte l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans ses communications sur l'emploi et la formation notamment.

## **Article 2**

### *Formation, parcours professionnel, promotion*

#### 2.1. Egalité d'accès à la formation professionnelle

Les parties signataires conviennent que la formation est un élément essentiel de la construction des parcours professionnels et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et s'engagent à promouvoir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

Par la formation notamment, les entreprises créeront et maintiendront les conditions d'une occupation de tous les emplois de manière équilibrée entre les hommes et les femmes. La formation peut

en effet être un outil susceptible de faire évoluer les femmes vers des métiers occupés majoritairement par des hommes et les hommes vers des métiers occupés majoritairement par des femmes.

Les entreprises suivront annuellement l'effort de formation en nombre de stagiaires et vérifieront qu'il corresponde à la répartition hommes-femmes dans les 4 regroupements « métier » suivants (vente, caisse, logistique, administratif).

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche est chargée d'examiner périodiquement la situation comparée des femmes et des hommes en matière de formation professionnelle.

## 2.2. Accès à la formation à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation

A l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le (la) salarié(e) qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation bénéficie d'un entretien avec son employeur sur les conditions de son retour (horaires, poste occupé, souhaits de formation...) et en vue de son projet professionnel. Le (la) salarié(e) peut refuser cet entretien.

Il est rappelé que l'accord de branche du 2 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle prévoit notamment que les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ont un accès prioritaire aux périodes de professionnalisation.

Les périodes d'absence au titre du congé de maternité ou d'adoption, du congé parental d'éducation, du congé de présence parentale ou du congé de soutien familial sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (DIF).

Afin d'assurer les meilleures conditions possibles de retour dans l'entreprise à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou parental d'éducation, les entreprises doivent mettre en place, avec les salarié(e)s qui le demandent, des moyens de communication pendant la période d'absence afin que le (la) salarié(e) se tienne au courant de l'actualité de l'entreprise.

## 2.3. Accès à la promotion professionnelle

Les parties invitent les entreprises de la branche à donner l'accès aux femmes à des responsabilités et des qualifications plus élevées. La mise en œuvre des entretiens professionnels et des bilans de compétences doit être de nature à rendre possible une évolution professionnelle fondée exclusivement sur les compétences et les aptitudes professionnelles des salarié(e)s, indépendamment de leur sexe et de leur temps de travail.

Le congé maternité ou d'adoption ainsi que la situation familiale ne peuvent constituer en aucun cas un frein à la promotion professionnelle.

En ce qui concerne l'aspect promotionnel, la branche se fixe comme objectif d'atteindre au 31 décembre 2014 la répartition des effectifs suivante :

- 14 % le nombre de femmes AM ;
- 8 % le nombre de femmes cadres.

Le document de référence sera le rapport de branche.

## Article 3

### *Articulation vie professionnelle-vie privée*

Les parties signataires souhaitent qu'un meilleur équilibre soit trouvé entre vie professionnelle et vie familiale dans les organisations d'entreprise.

### 3.1. Équilibre vie professionnelle-vie privée

Dans ce but, chaque entreprise de la branche sera attentive aux initiatives prises localement dans son environnement de travail en matière de services et de solutions qui facilitent la bonne articulation vie professionnelle et vie privée des salarié(e)s afin de s'y associer le cas échéant, selon que ces initiatives soient en adéquation avec les arbitrages et les priorités qu'elle aura pu définir dans le cadre de sa politique d'action sociale.

S'agissant de la vie familiale, les entreprises seront soucieuses de respecter les horaires habituels de travail en positionnant le plus souvent les réunions dans le cadre de ces horaires, de respecter les temps de repas et d'aménager en conséquence les horaires de réunions.

Les parties signataires souhaitent une meilleure prise en compte des contraintes familiales dans l'organisation des actions de formation se déroulant en dehors des horaires de travail et du site habituel du travail. Dans ce but, pour permettre aux salarié(e)s de s'organiser les entreprises transmettront aux salarié(e)s la programmation des formations en respectant un délai de prévenance d'au moins 3 semaines. Les parties signataires demandent aux entreprises de privilégier la formation proche du lieu de travail habituel.

S'agissant de l'organisation de la mobilité géographique, les entreprises et les salarié(e)s rechercheront, dans la mesure du possible, des solutions qui prennent en compte les contraintes familiales des salarié(e)s et l'organisation des entreprises.

### 3.2. Mesures en faveur de la parentalité

Pour participer à la recherche de ce meilleur équilibre vie professionnelle, vie familiale, les parties au présent accord ont convenu d'améliorer les dispositions relatives à la présence des parents auprès des enfants en cas de maladie ou d'hospitalisation et celles relatives à la protection de la maternité.

#### 3.2.1. Absences pour soigner un enfant malade

L'autorisation d'absence pour soigner un enfant malade prévue à l'alinéa 1 de l'article 7.6 de la convention collective nationale du bricolage sera portée de 3 à 5 jours. Le texte de la convention collective est ainsi modifié :

Alinéa 1 (supprime et remplace le précédent alinéa 1) :

« Sous réserve de prévenir l'employeur pour la prise de fonction et au plus tard dans les 24 heures, il sera accordé au salarié(e) ayant l'autorité parentale une autorisation d'absence pour soigner leur enfant de moins de 16 ans. Cette autorisation de 5 jours ouvrables maximum par salarié(e) et par année civile, quel que soit le nombre d'enfants vivant au foyer, sera éventuellement fractionnée en demi-journées. »

L'alinéa 2 est complété comme suit :

« Cette absence devra être justifiée par la présentation d'une attestation signée par le médecin, indiquant la présence nécessaire du parent, au chevet de l'enfant placé sous l'autorité de celui-ci. »

L'article 7.6 de la convention collective nationale du bricolage sera complété par un cinquième alinéa rédigé comme suit :

Il est créé un alinéa 5 :

« En cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 12 ans, et sur présentation d'un justificatif (bulletin d'hospitalisation), une absence autorisée à hauteur d'un maximum de 2 jours ouvrables par année civile, sera accordée et payée au salarié(e) ayant l'autorité parentale. »

#### 3.2.2. Protection de la maternité

Pour les salariées ayant plus de 1 an d'ancienneté et pendant les périodes légales de congé de maternité, la salariée bénéficiera d'une indemnité égale aux appointements qu'elle aurait normale-

ment perçus, si elle avait continué à travailler, déduction faite des indemnités journalières de sécurité sociale. Ces dispositions seront également applicables aux salariés(es) en congé d'adoption.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé(e), compte tenu des indemnités journalières versées par la sécurité sociale à l'occasion de la maternité ou de l'adoption, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il (elle) aurait effectivement perçue s'il (elle) avait continué à travailler.

#### **Article 4**

##### *Aménagement des conditions de travail et du temps de travail*

Les parties signataires incitent les entreprises à veiller au principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans leur accès aux différents métiers, notamment :

- par le développement de nouvelles formes d'organisation du travail, d'aménagement d'horaires ;
- ou par l'aménagement ergonomique des postes pour en faciliter l'accès à l'ensemble des salariés.

Les parties signataires rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux qui travaillent à temps partiel pour la prise en compte de l'ancienneté, l'accès à la formation, l'évolution de carrière et la rémunération.

Les entreprises favoriseront l'accès aux temps partiels ou aux temps complets selon les cas, afin de prendre en compte les différents temps de vie des salarié(e)s au cours de leur carrière.

Les parties signataires incitent les entreprises à rechercher des solutions en matière d'aménagement des horaires de travail. A ce titre, elles soulignent qu'une attention particulière doit être portée aux familles monoparentales.

L'article 7.3.2 de la convention collective est ainsi modifié :

« A partir du 5<sup>e</sup> mois de grossesse dûment constatée par certificat médical, les salariées à temps complet pourront bénéficier d'une réduction d'horaire de 2 heures rémunérées par semaine à répartir d'un commun accord avec l'employeur. Pour les salariées à temps partiel cette réduction d'horaire se fera au prorata du temps de travail hebdomadaire contractuel. »

#### **Article 5**

##### *Egalité salariale*

##### **5.1. Congé maternité**

Les parties signataires font de la réduction des écarts constatés dans la rémunération une priorité.

Elles rappellent le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération.

Ce principe vaut bien entendu pour la rémunération de base mais aussi pour l'ensemble de ses composantes.

Les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs qui ne soient pas contraires aux dispositions de la loi du 23 mars 2006.

Les parties signataires soulignent, en particulier, les obligations issues de cette loi, relatives aux salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption et notamment les modalités de calcul des augmentations afférentes à ces périodes de suspension : à l'issue du congé, le (la) salarié(e) doit bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux mettront en place dans les entreprises les indicateurs les plus pertinents qui leur permettront de constater les écarts et d'en suivre l'évolution.

## 5.2. Congé parental

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour cause de congé parental bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des augmentations générales applicables dans leur entreprise pendant la durée de la suspension.

### Article 6

#### *Rôle des IRP*

Afin de tendre vers la mixité de la représentation du personnel, les candidats aux élections veilleront à présenter des listes électorales qui tendent vers la mixité.

Les parties signataires souhaitent souligner le rôle particulier dévolu au CHSCT en entreprises. Il est rappelé que les CHSCT procèdent à un examen des modalités d'organisation du travail pour favoriser la mixité de l'accès à certains emplois, en prévoyant notamment des mesures techniques d'adaptation.

### Article 7

#### *Suivi de l'accord*

Le suivi annuel du présent accord sera assuré par la commission mixte paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) laquelle présentera un rapport à la commission paritaire de branche.

Pour assurer le suivi du présent accord, les partenaires sociaux décident de s'appuyer sur les indicateurs disponibles au niveau de la branche et contenus dans le rapport annuel éventuellement complétés par des données existant au niveau de l'entreprise et exploitables au niveau de la branche professionnelle.

Ces indicateurs portant sur la situation comparée entre les hommes et les femmes sont les suivants :

#### 1. Recrutement. – Emploi

Données sur les embauches.

Effectifs :

- répartition par catégorie professionnelle ;
- répartition par contrats de travail (CDI ou CDD).

Données sur les départs.

#### 2. Formation. – Parcours professionnels. – Promotion

Positionnement dans l'entreprise :

- répartition des effectifs par catégorie professionnelle ;
- répartition par catégorie professionnelle selon le nombre moyen d'heures d'actions du (de la) salarié(e) et par an ;
- les entreprises suivront annuellement l'effort de formation en nombre de stagiaires et vérifieront qu'il corresponde à la répartition hommes-femmes dans les 4 regroupements « métier » suivants (vente, caisse, logistique, administratif).

Promotions selon passages de catégorie professionnelle.

#### 3. Articulation entre vie professionnelle et vie privée

Données chiffrées par catégorie professionnelle : nombre de salarié(e)s à temps partiel.

#### 4. Egalité d'accès aux différents métiers de la branche et conditions de travail

Répartition des salarié(e)s selon les filières d'emploi.

Durée du travail par sexe.

#### 5. Égalité salariale

Données chiffrées par catégorie professionnelle :

- éventail des rémunérations ;
- rémunération moyenne ;
- moyenne des écarts hommes-femmes.

Ces indicateurs doivent permettre de repérer et d'analyser les écarts de situation constatés entre les femmes et les hommes.

En fonction de ces constatations les partenaires sociaux proposeront des solutions adaptées pour réduire ces inégalités.

### Article 8

#### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale du bricolage « Objet et champ d'application professionnel et territorial ».

### Article 9

#### *Caractère obligatoire*

Tout accord, de quelque niveau que ce soit, ne peut déroger en tout ou partie aux présentes dispositions, que dans un sens plus favorable aux salariés.

### Article 10

#### *Dénonciation*

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

### Article 11

#### *Date d'application*

L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

### Article 12

#### *Dépôt.– Extension*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 12 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FMB.

#### **Syndicat de salariés :**

CSFV CFTC.