

Accord professionnel
INDUSTRIES ET IMPORTATION DU BOIS

ACCORD DU 5 JUILLET 2011
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE

NOR : ASET1151561M

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit notamment dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui impose aux organisations représentatives de négocier 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.

L'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse fait l'objet de quatre catégories de dispositions légales que les partenaires sociaux tiennent à rappeler :

- les articles L. 1132-1 à L. 1132-3 du code du travail qui énumèrent les discriminations interdites ;
- les articles L. 1142-1 et L. 1142-2 du code du travail qui précisent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;
- les articles L. 1142-3 et L. 1142-4 du code du travail qui autorisent la mise en place de mesures temporaires au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité de chances entre les femmes et les hommes ;
- les articles L. 3221-1 à L. 3221-10 du code du travail qui indiquent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations salariales fondées sur le sexe.

Les organisations signataires ont souhaité conclure un accord national sur l'égalité professionnelle pour affirmer leur volonté d'avancer sur ce sujet et pour garantir des mesures et actions concertées sur l'ensemble du territoire.

Les partenaires sociaux sont par ailleurs conscients de la difficulté, dans des secteurs composés de petites entreprises, d'obtenir des données mais surtout de mobiliser et mettre en œuvre des actions localement sans une impulsion et dynamique nationale.

L'égalité professionnelle se développera à partir des actions et orientations nationales sur l'accès aux emplois, la lutte contre les discriminations et freins de toute nature y compris psychologiques (matériels, organisationnels, culturels, sociétaux...) auprès des femmes et des hommes, qu'ils soient salariés ou employeurs.

Les organisations signataires décident des mesures ci-après pour tendre à remédier aux écarts qui pourraient exister.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

ACTIVITÉ	RÉFÉRENCE	
	NAPE	NAF
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; les dites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907	51.5E
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail.....	4801	20.1A
Fabrication de parquets et lambris en lames.....	4803	20.1A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux.....	4803	20.3Z
Moulures, baguettes.....	4803	20.3Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804	20.2Z
Production de charbon de bois		24.1G
Panneaux de fibragglos	4804	26.6J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804	20.1A
Application de traitement des bois	4804	20.1B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805	20.4Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage.....	4805	20.4Z
Palettes	4805	20.4Z
Tourets.....	4805/	20.4Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multifformes).....	4807	20.5A
Fibres de bois	4807	20.1A
Farine de bois	4807	20.1A
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402	36.4Z
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402	36.4Z
Fabrication d'articles en liège	5408	20.5C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907	51.5E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422	51.4S

A l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Article 2

Principes sur l'égalité de rémunération

Les partenaires sociaux réaffirment le principe d'égalité de rémunération tel que défini à l'article L. 3221-2 du code du travail entre les femmes et les hommes pour un travail de même valeur.

Les organisations signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe d'une même entreprise, pour autant que les salariés concernés soient placés dans une situation identique et qu'ils effectuent un même travail ou un travail de valeur égale. En application de l'article L. 3221-4 du code du travail, 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.

Le principe d'égalité porte non seulement sur le salaire de base mais aussi sur tous les autres avantages, primes, accessoires payés en espèces ou en nature, comme le définit l'article L. 3221-3 du code du travail.

S'appuyant sur les articles L. 3221-5 et L. 3221-6 du code du travail qui affirment que les disparités de rémunération ne peuvent être fondées sur l'appartenance à l'un ou l'autre sexe, les signataires constatent que les accords de classification, des salaires des ouvriers, des techniciens, agents de maîtrise et cadres respectent le principe d'égalité salariale dans la mesure où les différents niveaux de qualification ne contiennent pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les hommes et les femmes. Les qualifications reposent sur des critères liés aux connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, les capacités découlent de l'expérience acquise et de responsabilités exercées.

Une différence de rémunération entre les salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et vérifiables.

Les partenaires sociaux rappellent, qu'en application des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail, les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption bénéficient des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Article 3

Etat des lieux de la situation de l'égalité professionnelle et salariale

Les partenaires sociaux conviennent de réaliser un état des lieux d'ici au premier trimestre 2013 sur l'égalité professionnelle et salariale par le comité paritaire de pilotage de l'observatoire des industries du bois et l'importation des bois.

Article 4

Emploi. – Recrutement

La formation initiale et la formation professionnelle sont des facteurs essentiels pour assurer la mixité et l'égalité professionnelle dans l'accès aux emplois. Toutefois, les effectifs très réduits des entreprises et/ou la nature de certains travaux peuvent constituer encore des freins à la mixité des emplois.

Les organisations signataires demandent aux CHSCT, mais également à tous les acteurs de la prévention œuvrant pour l'amélioration des conditions de travail, la sécurité et santé au travail, d'aider les employeurs à trouver et adopter des solutions favorisant la mixité des emplois.

Article 5

Formation

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes non seulement dans l'accès aux emplois permanents mais également dans l'évolution des qualifications professionnelles, et par conséquent l'accès à des niveaux de rémunération supérieurs.

Les entreprises doivent veiller à assurer un égal accès entre les hommes et les femmes à l'ensemble des actions de formation, et notamment bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mise en œuvre dans le cadre du plan de formation.

Les organisations signataires veilleront à ce que les actions de la CPNE aient notamment pour but, dès la scolarité, de promouvoir les possibilités d'emplois et d'évolution professionnelle au sein des différents secteurs des industries du bois et l'importation des bois.

Il sera également encouragé toute communication, action pour démontrer la mixité réelle de l'emploi et des métiers. Il importe en matière d'orientation scolaire et professionnelle de lever les préjugés qui peuvent demeurer sur une prétendue impossibilité pour les femmes de tenir certains emplois du fait de certains facteurs.

Afin de favoriser l'intégration des femmes dans les secteurs des industries du bois et l'importation des bois, les organisations signataires confient à la CPNE pour la mise en œuvre, d'élaborer tout document, guides, affiches... et toute action permettant de lever les discriminations et freins de toute nature y compris psychologiques tant auprès des employeurs que des salariés sur les métiers et responsabilités dits masculins, accueil des femmes, relation hiérarchique, reconnaissance des compétences apportées par les femmes dans l'encadrement, la technicité, l'organisation.

Pour l'organisation des stages de formation, les organismes de formation et les entreprises prendront en compte les contraintes en termes d'horaire ou de déplacements géographiques liées à la charge familiale.

Les employeurs seront sensibilisés aux enjeux, intérêts de la mixité et du développement de la formation notamment dans des contextes démographiques, l'évolution des métiers et des compétences.

Un bilan sur les évolutions constatées en matière de formation initiale et continue sera effectué tous les 2 ans. Les partenaires sociaux souhaitent tendre vers une meilleure proportionnalité entre les femmes formées et l'effectif qu'elles représentent dans les industries du bois et l'importation des bois.

Article 6

Conciliation vie professionnelle – vie familiale

La maternité et l'organisation de la vie familiale restent parfois perçues comme incompatibles avec une évolution professionnelle (craintes sur une moindre disponibilité, sur d'éventuelles absences...).

Les signataires demandent aux employeurs de prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail.

Les salarié(e)s à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ou accroître leur temps de travail dans l'entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi disponible relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

A l'issue des congés de maternité ou d'adoption, les salarié(e)s retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les partenaires sociaux rappellent, qu'en application des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail, les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption bénéficient des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Le ou la salarié(e) reprenant son activité initiale après un congé parental d'éducation ou un passage à temps partiel bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Il est rappelé que les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux salariés en contrat à durée indéterminée et notamment aux femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité, ainsi qu'aux hommes et aux femmes après un congé parental.

De façon générale, les partenaires sociaux réaffirment l'importance des dispositions légales relatives à la protection de la maternité, de l'adoption et de l'éducation des enfants :

- pour les règles spécifiques applicables à la grossesse et à la maternité : articles L. 1225-1 à L. 1225-34 du code du travail ;
- pour les règles spécifiques applicables à l'adoption : articles L. 1225-37 à L. 1225-46 du code du travail ;
- pour les règles spécifiques applicables à la paternité : articles L. 1225-35 à L. 1225-36 du code du travail ;
- pour les règles spécifiques applicables aux congés particuliers liés à l'éducation des enfants : articles L. 1225-47 à L. 1225-69 du code du travail.

Article 7

Bilan

Les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent de procéder à un bilan de l'accord, au plus tard, à l'issue d'une période de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.

Ils prennent l'engagement de se réunir pour examiner les actions à mettre en œuvre en vue de réduire les éventuelles inégalités constatées.

Article 8

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature.

Article 9

Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter du préavis.

Article 10

Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 5 juillet 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNB ;
GPFFB ;
FNSL ;
SNPCBCF ;
SEI ;
FFT ;
FNIB ;
UNFFB ;
FABOMU ;
UFFEP ;
FNIMTMB ;

FNMIAMB ;

GIFAP ;

CB ;

SNIELB ;

SNFMF ;

SNAPB ;

FIFAS ;

SISP ;

FBT.

Syndicats de salariés :

FBBPCC CGT-FO ;

BATIMAT-TP CFTC.