

Brochure n° 3221

Convention collective nationale
IDCC : 1278. – **PERSONNELS PACT ET ARIM**
(Centres pour la protection, l'amélioration
et la conservation de l'habitat
et associations pour la restauration immobilière)

AVENANT N° 7 DU 4 OCTOBRE 2011
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
NOR : ASET1250151M
IDCC : 1278

Entre :

La FNC PACT-ARIM,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La CFTC ;

La FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Il est ajouté un article 24 *quatro* à la convention collective nationale PACT et ARIM, ainsi rédigé :

« La loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes impose aux organisations représentatives de la branche de se réunir pour négocier 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 (art. L. 2241-3 du code du travail).

Le présent article vise à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, conformément à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes (art. L. 2241-9 du code du travail).

Après étude des rapports de l'observatoire de branche sur les métiers et les qualifications, relatifs à la situation comparée des hommes et des femmes, les signataires constatent :

- une forte féminisation de l'effectif avec 69 % de femmes et 31 % d'hommes ;
- une différence brute de salaire, sur la base des minima conventionnels, qui apparaît en défaveur des femmes, principalement due à une moindre proportion que les hommes dans les emplois les plus valorisés ;
- un moindre accès que les hommes à la formation professionnelle ;

- une plus grande proportion de temps partiel chez les salariés femmes (1/4) que chez les hommes (1/10) ;
- une prépondérance des contrats CDI quel que soit le sexe (plus de 9/10).

Les parties conviennent par conséquent d'adopter des mesures visant à résorber les différences constatées en agissant sur l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion ainsi que sur la rémunération et la conciliation des vies professionnelles et familiales.

L'ensemble des organismes relevant de la branche s'engage à respecter les mesures et les orientations retenues dans le présent article et portant sur :

- l'égalité dans l'accès à l'emploi ;
- l'égalité dans l'accès à la formation professionnelle ;
- une meilleure articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale ;
- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

1. Mesures visant à garantir l'égalité dans l'accès à l'emploi

Afin d'assurer un égal accès des hommes et des femmes à l'emploi, les signataires affirment le principe selon lequel les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et la qualification des candidats et non sur l'appartenance à tel sexe.

Les offres d'emploi ne doivent pas comporter de mention relative au sexe ou à la situation de famille, favorisant les candidatures de l'un ou l'autre sexe.

A cet égard, les signataires recommandent aux employeurs, s'agissant de la rédaction des offres d'emploi :

- lorsque l'offre et l'annonce correspondante concernent un emploi dont il existe une dénomination au masculin et féminin de mentionner les deux genres [exemples : chargé(e) de mission] ;
- ajouter une mention indiquant que l'emploi est offert aux candidats des deux sexes [exemple : chargé(e) de mission hommes/femmes] ;
- utiliser des mots neutres tels que : personne chargée de..., lorsqu'il résulte clairement de la rédaction de l'offre qu'elle s'adresse aux candidats des deux sexes dans des conditions identiques.

Les employeurs devront veiller lors du recrutement interne ou externe à se rapprocher d'une répartition hommes-femmes reflétant au minimum celle de l'ensemble des candidats ou même celle des diplômes des filières concernées.

Afin de garantir des recrutements basés sur les seules compétences, aptitudes et expérience et d'assurer une égalité de traitement, les organismes s'engagent en outre à généraliser les méthodes objectives de sélection des candidats. A cet effet, les signataires du présent accord les incitent à utiliser les outils mis en place par la fédération des PACT : référentiels métiers compétences et fiches de postes, grilles de sélection des CV...

Ils incitent également les employeurs à réformer les pratiques de recrutement et de sélection dans certaines professions majoritairement occupées par des hommes et bien rémunérées (cadres encadrants et de direction...) afin de faciliter l'accès des femmes à ces professions dans lesquelles elles sont fortement minoritaires.

Les signataires du présent accord incitent en outre les employeurs à élargir et diversifier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement (Pôle emploi, APEC, bourse des emplois de l'économie sociale...).

2. Mesures visant à garantir l'égalité dans l'accès à la formation professionnelle

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

Les organismes veilleront à assurer un égal accès entre les hommes et les femmes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du droit ou congé individuel à la formation, que les salariés soient à temps plein ou à temps partiel et quelle que soit la filière d'emploi concernée.

Cette égalité de traitement s'exprime tant en termes quantitatif (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatif (thèmes, niveaux et durée des stages de formations dispensés). A cet effet, la fédération des PACT cherchera à développer des offres de formation en direction des métiers les plus féminisés.

Les organismes pourront prévoir une compensation pour les salariés ayant des enfants à charge devant être gardés, amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter du domicile la nuit.

Pour l'organisation des stages de formation, les organismes prendront en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques. Ils devront favoriser, dans la mesure du possible, la tenue des formations à proximité du lieu du domicile des salariés.

3. Mesures visant à une meilleure articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale

a) Passage à temps complet et développement du temps partiel choisi

Les signataires rappellent l'obligation prévue par l'article L. 3123-8 du code du travail sur la priorité d'accès des salariés à temps partiel à des emplois à temps plein.

Les organismes s'engagent à :

- privilégier les propositions d'emplois à temps plein et favoriser les postes à temps partiel choisi ;
- privilégier un nombre d'heures substantielles de travail dans le contrat de travail des salariés à temps partiel ainsi qu'une durée minimale de travail continu ;
- prévoir des contreparties conséquentes aux interruptions d'activité/coupures au cours d'une même journée de travail ;
- privilégier une répartition des horaires des salariés à temps partiel qui entraîne le moins de pertes de temps afin de favoriser la conciliation vie professionnel et vie personnelle ;
- préciser les possibilités de modifier les horaires de travail et les délais de prévenance ;
- favoriser une organisation du travail assurant la conciliation entre le travail à temps partiel et la vie personnelle, notamment en permettant aux salariés à temps partiel de gérer leur temps disponible au mieux de leurs intérêts dans le respect des missions confiées.

b) Mise en place d'une organisation du travail compatible avec les responsabilités familiales

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

A cet effet, les employeurs devront rechercher des modes d'organisation du travail qui évitent les contraintes spécifiques à certaines pratiques de management souvent peu compatibles avec les obligations familiales des salariés : limitation des dépassements d'horaires, notamment avec des limitations de l'amplitude horaire ou bien avec des limitations des réunions internes dans leur durée, tenue des réunions internes dans la journée plutôt que le soir, réduction des cas où l'organisme a recours à des horaires de travail atypiques (travail de nuit, travail de fin de semaine...), établissement des plannings à l'avance avec un délai de prévenance en cas de modification des horaires et des jours non travaillés, réduction du nombre et du temps des coupures imposées pendant lesquelles les salariés ne peuvent pas rentrer chez eux, recours au travail collaboratif à distance...

Les employeurs s'engagent à tenir compte de la situation de famille des salariés dans la fixation de l'ordre des départs en congé et à favoriser le départ en congé, à la même date, des membres d'une famille vivant sous le même toit.

Les employeurs s'engagent à favoriser une certaine flexibilité des horaires pour tous les salariés (bases horaires hebdomadaires voire mensuelles et/ou modification de l'amplitude horaire d'une journée de travail) : flexibilité sur les horaires d'entrée/sortie et sur la durée de la pause déjeuner dans le cadre d'un accord avec l'employeur et en cohérence avec les contraintes du service.

Les employeurs s'engagent à mettre en place des horaires aménagés à l'occasion de la rentrée scolaire afin de permettre aux salariés de décaler leur prise de poste pour pouvoir accompagner leurs enfants à l'école.

c) Allongement de la durée du congé de paternité

Le congé de paternité est fixé à 11 jours consécutifs par l'article L. 1225-35 du code du travail. Les signataires décident de le porter à 16 jours consécutifs, les autres dispositions de l'article L. 1225-35 du code du travail demeurant applicables.

Le salaire est maintenu par l'employeur pendant toute la durée du congé de paternité (soit 16 jours consécutifs), à condition que le salarié bénéficie du versement des indemnités journalières de la caisse primaire d'assurance-maladie pour les 11 premiers jours du congé. Ces indemnités journalières seront versées directement à l'employeur par le mécanisme de la subrogation.

4. Mesures visant à favoriser l'égalité de rémunération entre hommes et femmes

Les signataires veilleront à prendre en compte la situation des femmes dans le cadre des négociations relatives à la grille des emplois.

Ils s'engagent à sensibiliser les organismes sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Ils s'engagent également à favoriser la mobilité interne et externe au service de la construction de carrière pour ouvrir les perspectives professionnelles. »

Article 2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Article 3

Champ d'application et portée

3.1. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

3.2. Le présent accord vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT-ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national, y compris les DOM.

Article 4

Publicité

Le présent texte est déposé à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi qu'à la direction des relations du travail pour extension.

Fait à Paris, le 4 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)