

Brochure n° 3286

Convention collective nationale

IDCC : 1982. – **NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

ACCORD DU 17 JANVIER 2013

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

NOR : ASET1350535M
IDCC : 1982

PRÉAMBULE

Le présent accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrit dans un cadre général portant sur l'égalité des chances dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

Cet enjeu est rappelé en particulier dans le cadre des lois :

- la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites fixant des mesures relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Chacune des parties au présent accord réaffirme son attachement au respect du principe de non-discrimination notamment entre les femmes et les hommes.

Conscientes que l'évolution professionnelle des femmes et le développement de la mixité dans les emplois à tous les niveaux peuvent être freinés par des représentations et des stéréotypes culturels, les parties signataires ont décidé de mettre en place par un accord – après étude des conclusions d'un rapport ⁽¹⁾ réalisé par le compte de la branche – les actions ci-après :

- garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les recrutements et dans les métiers ;
- garantir des niveaux de rémunérations équivalents entre les femmes et les hommes pour des fonctions équivalentes et de même niveau ;
- garantir entre les femmes et les hommes les mêmes possibilités d'évolutions professionnelles ;
- développer les actions en faveur de l'équilibre vie professionnelle, vie familiale et personnelle ;

(1) Etude de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans la branche. Rapport final, novembre 2011, réalisé par le cabinet Ambroise Bouteille. Page 45 : « Au regard de la faible représentativité de l'échantillon de l'enquête auprès des entreprises, les résultats du questionnaire ont été consolidés avec les fichiers de personnel anonymisés. Le nombre de questionnaires retournés et exploitables : 41 entreprises, représentant 175 fiches salariés. Ce nombre ne permettant pas de faire des croisements fins et solides, les résultats du questionnaire ont été consolidés avec les fichiers de personnel anonymisés, permettant au global d'atteindre un nombre de salariés tout à fait satisfaisant, soit 2 500. »

- faire évoluer les pratiques et lutter contre les préjugés ;
- pallier les incidences professionnelles de la maternité.

Dans ce but, les parties conviennent ce qui suit.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises relevant de la convention nationale du négoce et des prestations de service dans les domaines médico-techniques.

Article 2

Orientation professionnelle et communication de la branche sur la mixité et l'égalité professionnelle

Les impératifs relatifs à l'égalité professionnelle sont pris en compte dans l'ensemble des négociations de branche et en particulier concernant les salaires, l'emploi et la formation professionnelle.

Article 2.1

L'observatoire des métiers et des qualifications entre les femmes et les hommes dans la convention collective nationale établit chaque année, au niveau de la profession, un rapport sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Avant de négocier et/ou de définir des objectifs d'égalité ou de rattrapage, les parties conviennent d'analyser la ou les causes.

Sur la base de ces indicateurs, après avoir analysé les causes, les partenaires sociaux de la branche :

- se réunissent 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 ;
- visent à définir et à programmer, lors de la négociation annuelle obligatoire de branche, les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2.2

L'observatoire des métiers et des qualifications entre les femmes et les hommes dans la convention collective nationale a pour mission d'examiner les filières qui comportent un déséquilibre important entre les sexes.

Ces observations permettront à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de faire des propositions en termes de sensibilisation pour rééquilibrer la part respective des femmes et des hommes.

Article 2.3

La branche professionnelle et l'ensemble des entreprises veillent à ce que tout document de présentation et de promotion des métiers de la branche participe aux objectifs de mixité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 3

Recrutement

La branche affirme que les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences (y compris l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidats. Les partenaires sociaux ont un droit d'information concernant la mise en place de nouveaux outils de recrutement. La branche s'engage à ce qu'aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe (quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, les entreprises veillent à la mixité de ses membres.

Dans le cas où l'entreprise passe par un cabinet extérieur pour effectuer le recrutement, celui-ci est réalisé dans le respect des dispositions du présent accord.

Les entreprises veillent, lorsque plusieurs profils sont présentés aux recruteurs, à ce qu'il y ait au moins un profil de chaque sexe dans la liste.

Les entreprises veillent à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profils équivalents. Le recrutement pourra également constituer un moyen de corriger les inégalités entre les hommes et les femmes dans l'entreprise.

L'organisme de formation de la branche intègre l'objectif de mixité professionnelle.

Quelle que soit la taille de l'entreprise, les objectifs de mixité professionnelle dans le domaine du recrutement font l'objet d'une information des partenaires sociaux sur la base d'indicateurs prévus à l'avance et notamment de statistiques sexuées. Cette information porte également sur le processus de recrutement lui-même. L'ensemble des indicateurs est détaillé dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes pour les entreprises qui sont soumises à cette obligation. Dans les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de présenter un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes, l'employeur fournit au moins tous les 3 ans aux délégués du personnel des indicateurs comprenant a minima le nombre de recrutements effectués par sexe et par type de contrat.

La transmission d'information aux partenaires sociaux et la discussion qui en découle peuvent conduire, le cas échéant, à l'établissement d'un plan d'action visant à corriger les éventuelles inégalités constatées.

Afin de permettre, lors des prochaines négociations triennales, aux partenaires sociaux de préconiser, le cas échéant, des correctifs qui pourront être mis en place dans le cadre de la négociation de branche, l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes examine, particulièrement dans les petites entreprises, la situation des femmes et des hommes au regard du recrutement.

Article 4

Formation professionnelle continue

L'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière.

Article 4.1

Egalité d'accès à la formation professionnelle

La branche s'engage à promouvoir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle. Cet objectif fera l'objet d'un suivi paritaire sur la base du rapport annuel sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans la branche.

Les données de ce rapport notamment concernant les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, établies en prévision de la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle, sont complétées des travaux de l'observatoire.

Afin de préparer la prochaine négociation triennale de branche, ces informations sont transmises à la CPNEFP pour lui permettre, si nécessaire, d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle, y compris aux contrats ou périodes de professionnalisation et à l'apprentissage mais aussi pour favoriser l'accès à des formations contribuant à développer des compétences.

En outre, la branche professionnelle veille particulièrement à l'égalité d'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion de femmes et d'hommes accédant aux périodes de professionnalisation prises en charge par l'OPCA de branche.

Pour l'organisation des stages de formation, l'entreprise veille à ce qu'ils aient lieu en priorité dans la même localité géographique de travail ou de résidence du salarié.

Article 4.2

Accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après le congé de maternité, d'adoption et le congé parental d'éducation

Le congé de maternité ou d'adoption, comme le congé parental d'éducation ne doit pas conduire à un gel des droits à formation pour le salarié.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation (DIF).

Si un besoin est identifié, l'entreprise propose aux salariés de retour de congé de maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation, des actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle.

Les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation.

Les femmes et les hommes bénéficient, si nécessaire, du fait d'un changement substantiel (technique...) d'une formation à l'adaptation à leur emploi lors de leur retour de congés maternité ou congé parental.

Les salariés pendant le congé parental d'éducation peuvent également demander à bénéficier d'une action de formation professionnelle du type de celle définie à l'article L. 6313-1 du code du travail, non rémunérée, qui leur permettra de bénéficier de la couverture du risque accident du travail et maladie professionnelle des stagiaires de la formation professionnelle.

D'autre part, les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé parental d'éducation (complet ou à temps partiel) bénéficient de plein droit d'un congé pour la réalisation d'un bilan de compétences, sous réserve des conditions d'ancienneté prévues par l'article L. 1225-47 du code du travail.

Article 5

Principe de la mixité professionnelle

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 sur le sexe. A ce titre, la branche veille à ce que les intitulés des métiers repères comme des emplois types ne conduisent pas à une discrimination sexuée.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination. Pour cela, la définition du contenu des tâches attribuées et de l'organisation du travail ne doit pas conduire à une discrimination de fait. En outre, des dispositifs spécifiques (formation, accompagnement personnalisé...) sont mis en œuvre afin de favoriser la mixité professionnelle dans l'ensemble des emplois.

Article 5.1

Egalité dans le déroulement de carrière

Le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental ou le temps partiel ne doivent pas être des freins au déroulement de la carrière du salarié. Le processus de promotion ne dépend que de la qualification du salarié.

Les femmes et les hommes doivent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus hauts. A cet effet, les dispositifs de gestion de carrière sont aménagés, notamment en ce qui concerne les périodes de rendez-vous de carrière, de façon à ne pas pénaliser les salariés qui ont des périodes d'absences liées à la maternité ou à l'exercice de la parentalité.

Les parcours de carrière peuvent faire l'objet d'un examen par la CPNEFP qui pourra ensuite préconiser des solutions afin de réduire les éventuels écarts constatés entre les femmes et les hommes au sein d'un parcours type de carrière.

Les entreprises veillent à ce que la proportion respective des femmes et des hommes ayant fait l'objet d'une promotion reflète la même proportion de femmes et d'hommes parmi les salariés remplissant les conditions pour bénéficier de ladite promotion à compétences, expériences, profils et performances équivalentes.

Article 5.2

Mobilité géographique

En cas de mobilité géographique pour raison professionnelle d'un salarié dont le conjoint ou la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité travaille dans la même entreprise, cette dernière s'efforce de proposer à celui-ci, un emploi similaire à celui qu'il occupait précédemment, dans des conditions qui soient acceptables sur le plan familial et compatibles avec les besoins de l'entreprise.

En cas d'impossibilité pour retrouver un emploi similaire au conjoint ou à la personne avec laquelle le salarié a conclu un pacte civil de solidarité, un congé sans solde doit lui être accordé à sa demande, pour une durée à définir entre les parties, éventuellement renouvelable et dont la durée totale ne pourra excéder 3 ans. Pendant toute la durée de son congé sans solde, le salarié peut, à son initiative, obtenir des informations sur les postes disponibles qui pourraient lui être proposés et qui lui permettraient de reprendre son activité professionnelle avant l'échéance de la période d'indisponibilité qui lui a été accordée.

Article 6

Maternité, parentalité et paternité

Les absences liées au congé de maternité, d'adoption ou de paternité ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelle et salariale.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents, pour exercer leur parentalité, l'entreprise recherche les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel que l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé supplémentaire ou d'un congé parental d'éducation à temps complet ont droit à un entretien avec un représentant de l'entreprise en vue de leur orientation professionnelle. Lors de cet entretien, l'employeur indique au salarié s'il envisage de proposer un changement d'affectation au retour d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé supplémentaire ou d'un congé parental d'éducation

à temps complet. Cet entretien est organisé le plus rapidement possible après la reprise effective d'activité et au plus tard dans les 3 mois suivant cette reprise. Cet entretien pourra être mené conjointement avec les entretiens professionnels organisés dans l'entreprise.

La durée légale du congé de maternité, éventuellement allongée par accord d'entreprise, est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la participation et le 13^e mois.

La période d'absence au titre du congé de paternité est prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Lorsque des mutations géographiques liées à l'évolution professionnelle sont envisagées, il est tenu compte des contraintes liées à l'exercice de la parentalité.

Article 7

Principe d'égalité du salaire et de la rémunération

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération, telle que définie au deuxième alinéa de l'article L. 3221-3 du code du travail, entre les femmes et les hommes pour un travail et un parcours professionnel équivalent.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes ; la qualification en est le critère principal. Les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes. Ils ne doivent pas non plus être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Si la rémunération comporte une part variable, dépendant des résultats du collaborateur et/ou de l'entreprise, l'employeur veille, dans l'attribution de cette prime, à ne pas créer de discrimination entre les hommes et les femmes mais également entre les salariés qui ont bénéficié d'un congé de maternité ou de paternité et les autres. Ainsi, l'application d'un *pro rata temporis* sur le montant de la prime versé ne saurait être acceptée.

Article 7.1

Application de la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé de maternité ou d'adoption

Il est rappelé aux entreprises que d'après les dispositions en vigueur, les salariés ayant eu un congé de maternité ou d'adoption bénéficient, 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 de l'entreprise.

Si dans une entreprise, le nombre de salariés est inférieur à cinq, la moyenne des augmentations individuelles s'apprécie par rapport à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Article 7.2

Rattrapage salarial

Si à compétence et ancienneté égales, et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération sont objectivement constatés, les réajustements salariaux sont engagés immédiatement dans le cadre d'un plan d'actions, dont le bilan est présenté aux partenaires sociaux.

Article 8

Principes sur les conditions de travail

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération.

Les entreprises prêtent attention à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.

Article 8.1

Articulation vie familiale-vie professionnelle

Les entreprises s'efforcent de développer des aménagements d'horaires individuels et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes. Elles cherchent à développer des solutions permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle.

L'entretien annuel professionnel entre le salarié et sa hiérarchie comporte un temps d'échange sur l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Les entreprises veillent à ce que les horaires de réunion soient définis dans le temps et dans les horaires habituels de travail des salariés participant à la réunion.

Dans le but de favoriser l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, l'employeur rappelle aux salariés l'ensemble des congés existant ouverts aux hommes et/ou aux femmes, ainsi que les modalités d'utilisation.

Les entreprises peuvent mettre en place avec ou sans le comité d'entreprise, des aides financières de type chèque emploi-service pour aider le salarié dans la prise en charge de ses responsabilités familiales.

Les postes à temps plein qui se libèrent sont proposés en priorité aux salariés à temps partiel pour raisons familiales ou congé parental d'éducation qui en font la demande et qui ont les compétences et qualifications requises.

Article 9

Prévention du harcèlement. – Rôle de l'entreprise

Une information annuelle de prévention du harcèlement est mise en place dans l'entreprise. L'entreprise veille, dans sa communication interne et externe, quels que soient les supports, à ne pas véhiculer de stéréotypes liés au sexe.

Article 10

Rôle et moyens des institutions représentatives du personnel (IRP)

La diffusion auprès des représentants des salariés, tous les 3 ans, du rapport professionnel sur l'égalité entre les femmes et les hommes, est un engagement sans équivoque sur la volonté de la profession.

La communication sur l'égalité professionnelle est aussi l'occasion de favoriser l'équilibre de la structure des effectifs :

1. Par une diffusion plus large de la description des métiers les plus qualifiés concernés ainsi que des qualifications requises pour les exercer afin de favoriser la mixité professionnelle ;
2. Par une information large auprès des salariés du résultat des études de l'observatoire sur les évolutions professionnelles pratiquées dans la branche afin de favoriser la mobilité professionnelle à l'intérieur des métiers conventionnels.

Article 11

Sécurisation de l'accord

Tout accord d'entreprise, d'établissement, de groupe ne peut être moins favorable que l'accord de branche.

Article 11.1

Modalités de mise en œuvre et de révision et dénonciation de l'accord

Notification et publicité

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié en original aux organisations syndicales représentatives le 17 janvier 2013.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec avis de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires papier originaux, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papier, soit adressé par courriel à : depot.accord@travail.gouv.fr.

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

Un exemplaire original du présent texte sera également adressé, dans les mêmes délais, au conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, en l'occurrence, de Paris.

Date d'entrée en vigueur de l'accord

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu au paragraphe précédent.

L'accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les partenaires sociaux conviennent de porter cet accord à la connaissance de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche qui a notamment pour mission d'en suivre la bonne application.

Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au plus tard à l'expiration d'un délai de 3 ans, à compter de l'entrée en vigueur de l'accord, pour réexaminer celui-ci. Un bilan d'application du présent accord sera effectué à l'issue de cette période.

Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales. Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une quelconque des parties contractantes et à tout moment. Dans tous les cas, le présent accord doit être révisé avant la fin de la 5^e année de son entrée en vigueur.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision de l'accord devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la lettre de notification.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la dernière révision, sauf en cas de modification législative ou réglementaire.

Adhésion à l'accord

Conformément aux dispositions légales, une organisation syndicale patronale ou de salariés, non signataire, pourra adhérer au présent accord.

Dénonciation de l'accord

Le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

Fait à Paris, le 17 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SYNALAM ;

SNADOM ;

UNPDM.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FSS CFTC.