

Brochure n° 3183

Convention collective nationale
IDCC : 1182. – PORTS DE PLAISANCE

ACCORD DU 26 MARS 2013
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

NOR : ASET1450281M
IDCC : 1182

PRÉAMBULE

Conformément aux articles L. 2241-3, D. 2241-7 et L. 2261-22 du code du travail, les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, doivent négocier, tous les 3 ans, sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Par le présent accord, les parties réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes comme un droit et un facteur d'enrichissement collectif de cohésion sociale et d'efficacité économique pour les entreprises.

Ainsi, cet accord traduit la volonté des parties signataires d'assurer de manière concrète l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les domaines professionnels. Les actions qu'il définit ont pour objectif de corriger durablement des inégalités éventuellement constatées.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de :

- la loi 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 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
- la loi du 9 décembre 2010 portant réforme des retraites ;
- le décret du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il s'inscrit également dans le cadre du dispositif qui impose aux partenaires sociaux 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.

Dans ce cadre, les signataires du présent accord conviennent d'agir parmi les huit domaines d'action suivants, sur lesquels il convient de porter une attention en matière d'égalité professionnelle :

- l'embauche ;
- la formation professionnelle ;
- la promotion professionnelle ;
- la rémunération ;
- la qualification ;

- la classification ;
- les conditions de travail ;
- l’articulation entre la vie professionnelle et l’exercice des responsabilités familiales.

Il est rappelé que, selon les dispositions de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, les entreprises d’au moins 50 salariés sont passibles d’une pénalité financière d’un montant maximal égal à 1 % de la masse salariale lorsqu’elles ne sont pas couvertes par un accord collectif ou à défaut, par un plan d’actions.

Il est également précisé que pour les entreprises de plus de 50 à 299 salariés, deux domaines d’action au moins doivent être déclinés en mesures et actions concrètes (objectifs et indicateurs chiffrés). Les entreprises de 300 salariés et plus devront quant à elle en retenir au moins trois sur les huit précités.

Pour compléter les données de la branche, les partenaires sociaux sollicitent de l’observatoire des métiers et des qualifications de la branche une étude qualitative et quantitative sur l’égalité entre les femmes et les hommes. A cet effet, un groupe de travail paritaire sera constitué au cours du premier semestre 2013.

Article 1^{er}

Champ d’application

Le présent accord s’applique à l’ensemble des entreprises de la branche quel que soit leur effectif. Il en découle que l’ensemble des entreprises de la branche est tenue de respecter les principes et les orientations de cet accord.

Celui-ci constitue un plancher d’obligations pour les domaines d’actions choisis.

Il est rappelé que les entreprises d’au moins 50 salariés seront soumises à une pénalité si elles ne sont pas couvertes par un accord d’entreprise ou un plan d’action.

Article 2

Gestion des carrières

2.1. Embauches

Les partenaires sociaux rappellent que les critères déterminés de recrutement sont les compétences, la qualification et l’expérience professionnelle.

Les offres d’emploi doivent être rédigées de façon non discriminatoire quels que soient la nature du contrat de travail et de l’emploi proposé.

Les candidatures féminines et masculines doivent être analysées selon les mêmes critères et selon les mêmes dispositifs de sélection et processus de recrutement.

Les parties admettent que la parité doit être recherchée dans les recrutements internes ou externes, si et seulement si :

- les candidatures permettent un choix ;
- les postulants ont un niveau de compétences équivalentes.

2.2. Promotion

Les parties signataires insistent sur le fait que les promotions sont fondées sur des critères objectifs tels que les compétences professionnelles ou les aptitudes de chaque salarié. En aucun cas, son sexe ou sa situation familiale ne doit entrer en considération dans l’attribution de points d’indices supplémentaires.

2.3. Classifications et qualifications

Les parties signataires rappellent que les entreprises doivent veiller à l’accès des femmes aux postes où elles sont sous-représentées.

Les parties réaffirment également que le positionnement d'une fonction dans la grille indiciaire ne doit pas tenir compte du sexe, de la situation de famille mais uniquement des compétences, de l'expérience professionnelle acquise et des qualifications.

Article 3

Formation professionnelle continue

Les parties signataires affirment que la formation professionnelle continue est un des leviers essentiels pour concourir à une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation participe au principe d'égalité professionnelle.

Les femmes et les hommes doivent bénéficier d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle. La formation est intégrée dans le parcours professionnel dans l'objectif de favoriser l'évolution des salariés sans discrimination, notamment vers des postes à responsabilités.

Les entreprises devront respecter un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes, que ces salariés soient employés à temps complet ou à temps partiel.

Cette parité doit être respectée tant en termes qualitatifs (nombre d'heures de formation) qu'en termes quantitatifs (niveau des formations).

Ce principe doit être appliqué dans l'élaboration du plan de formation.

Afin d'assurer au mieux la mixité dans l'accès à la formation, les entreprises s'engagent à respecter un délai de prévenance avant toute formation pour permettre aux salariés de s'organiser dans leur vie personnelle.

Article 4

Rémunération. – Egalité salariale

4.1. Principe

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de rémunération posé par l'article L. 3221-2 du code du travail dans les termes suivants : « tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération ».

Le respect de ce principe est un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle.

La comparaison s'effectue au sein d'un niveau de classification en tenant compte notamment de l'expérience, des compétences ou de l'ancienneté dans l'emploi, par exemple.

Les évolutions de salaires applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées en raison d'un congé de maternité, de paternité ou d'un congé parental.

4.2. Correction des écarts

Il est rappelé que les branches professionnelles et les entreprises doivent, lorsqu'un écart moyen est constaté objectivement entre les rémunérations des hommes et des femmes, réduire cet écart.

Un bilan annuel sera réalisé à cet effet.

Les entreprises procéderont ainsi à une comparaison des rémunérations et prendront, si nécessaire, les mesures adaptées de manière à corriger les écarts constatés.

Article 5

Articulation vie professionnelle et vie familiale

5.1. Temps partiel

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en œuvre des mesures permettant une articulation équilibrée entre vie professionnelle et vie privée, notamment dans la mise en place du travail à temps partiel.

Les entreprises doivent favoriser le temps partiel choisi. Elles doivent attribuer en priorité et dans la mesure du possible, les postes à temps partiel aux salariés hommes et femmes qui en font la demande pour des considérations d'ordre familial.

Néanmoins, le temps partiel doit être compatible avec l'organisation de l'entreprise et les obligations du poste à pourvoir.

Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle des salariés qui, à qualification égale, occupent un poste à temps complet.

Les salariés à temps partiel ont également vocation à bénéficier normalement des promotions internes.

Il est rappelé que le salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps complet est prioritaire pour les emplois ressortissant à sa catégorie professionnelle.

5.2. Absences liées à la parentalité

Congés de paternité, de maternité et d'adoption

Les partenaires sociaux rappellent que ces congés ne doivent en aucun cas constituer un handicap dans le déroulement de carrière. Il en est de même pour les congés parentaux, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, tant pour les hommes que pour les femmes.

La durée des congés de maternité, de paternité et d'adoption est prise en compte en totalité pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

A l'issue des congés de maternité et d'adoption, les salariés retrouveront leur emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Ces périodes d'absence sont sans incidence sur les droits à l'évolution de leur rémunération et de leur déroulement de carrière.

Les entreprises devront mettre tout en œuvre pour anticiper et préparer le retour à l'emploi des salariées après leur congé de maternité ou leur congé d'adoption, par exemple par la proposition d'un entretien ou d'une formation.

Congés parentaux d'éducation

Afin de maintenir un lien professionnel entre les salariés bénéficiaires de ces congés et l'entreprise, celle-ci devra privilégier une information sur les évolutions d'organisation selon les modalités pratiques d'organisation les plus appropriées.

Les entreprises devront également favoriser la reprise du travail de ces salariés. Pour ce faire, elles pourront par exemple prévoir un accueil spécifique lors du retour, développer la pratique des entretiens professionnels préalablement à la reprise d'activité ou dans un délai assez proche de la reprise. Elles pourront également favoriser l'accès à des formations professionnelles.

Article 6

Indicateurs chiffrés

Afin de garantir la mise en place concrète des mesures susmentionnées dans les entreprises, les partenaires sociaux retiennent quelques indicateurs pour exemple :

Effectifs :

- répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle et par type de contrat (CDD-CDI) ;
- répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle et ancienneté ;
- pyramide des âges par sexe et coefficient.

Rémunération :

- salaire mensuel de base moyen par taux d'emploi.

Parcours professionnel et gestion des carrières :

- répartition des changements de coefficients par sexe et par catégorie professionnelle ;
- répartition des embauches par catégorie professionnelle, sexe et type de contrat ;
- répartition des départs par sexe et par coefficient.

Formation :

- répartition des effectifs par sexe selon le nombre de formations et leur nature ;
- répartition des heures de formation par sexe et par coefficient.

Temps de travail et conditions de travail :

- répartition des effectifs par sexe et durée du travail (temps complet-temps partiel) ;
- répartition par sexe et par catégorie professionnelle selon le nombre et le type de congés supérieurs à 3 mois (congé parental, congé sabbatique, congé formation).

Article 7

Entrée en vigueur

Le présent accord prend effet à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 8

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Six mois avant l'échéance du terme de l'accord, les partenaires sociaux se réuniront afin d'examiner les conditions de reconduction de l'accord et les modifications éventuelles à y apporter.

Article 9

Révision

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

Article 10

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFPP.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.