

Brochure n° 3379

Convention collective nationale

IDCC : 3016. – ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION

**ACCORD DU 9 JUILLET 2014
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

NOR : ASET1451195M
IDCC : 3016

Entre :

Le SYNESI,

D'une part, et

La FPSTE CFDT ;

La FPSE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

L'ensemble des accords collectifs conclus par le SYNESI et les organisations syndicales de salariés s'applique, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit :

« Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'Etat au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national, y compris les DOM. »

Article 2

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche affirment que la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Les accords signés, objet de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion, ont pris en compte le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de recrutement.

Article 3

Les partenaires sociaux s'entendent sur quatre domaines d'action obligatoires

3.1. Recrutement et mixité professionnelle

3.1.1. Objectif

Interdiction des discriminations en matière d'embauche.

Le choix du salarié est laissé à la libre appréciation de l'employeur, celui-ci doit néanmoins respecter certaines règles lors du recrutement, notamment celles qui prohibent toute forme de discrimination pour promouvoir l'égalité des chances entre les différents candidats à un emploi.

Le candidat doit être clairement informé des méthodes et techniques de recrutement auxquelles il devra se soumettre. Les résultats doivent être portés à sa connaissance s'il en fait la demande.

3.1.2. Moyens à mettre en œuvre

Les recrutements doivent être effectués par des personnes-ressources, disposant de la compétence en matière de discrimination et d'égalité professionnelle.

Le processus de recrutement doit se dérouler de manière identique pour les femmes et les hommes. Les représentations et les stéréotypes liés au sexe, reconnaissant habituellement des aptitudes particulières aux femmes et aux hommes, ne doivent en aucun cas être le prétexte pour les recruter ou les affecter uniquement sur les mêmes postes, activités et filières métiers.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou d'une période de formation en raison de critères discriminants.

Toute question spécifique posée uniquement aux femmes : projet de maternité, charges familiales doit être proscrite.

Les offres d'emploi à usage externe ou interne doivent être rédigées de telle manière que les emplois, fonctions concernés soient également accessibles et attractifs pour les femmes et pour les hommes.

3.2. Rémunération effective et absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière

3.2.1. Objectif

Il est rappelé que les salariés polyvalents disposent d'une rémunération prévue par les dispositions régissant leur contrat de travail, à savoir le Smic, et que la notion de gestion de carrière au sein de la SIAE est inopérante pour eux.

Le principe d'égalité de la rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale, c'est-à-dire qui exige des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles ou de capacités, permet d'assurer une égalité de rémunération entre salariés de sexes différents, y compris lorsqu'ils occupent des emplois radicalement différents, dès lors que ces emplois sont considérés comme étant d'égale valeur ou de valeurs comparables.

L'intérêt de ce principe est qu'il tient compte de la ségrégation professionnelle et qu'il impose de comparer la valeur du travail réalisé par les uns et par les autres en fonction du travail effectivement accompli. Un processus d'évaluation de la nature des tâches et des exigences imposées aux salariés en termes de qualification, d'effort, de responsabilités ou de conditions de travail, dans le cadre de l'exécution du travail doit être mis en place.

La notion de rémunération englobe le salaire conventionnel et tous les accessoires qui y sont liés. La suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les mesures tendant à remédier aux inégalités constatées devront faire l'objet de la mise en place d'un plan dans toutes les structures.

Les classifications mises en place devront être conformes au principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

3.2.2. Moyens à mettre en œuvre

Obligation de mettre en œuvre des indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes et d'établir un rapport annuel.

La branche préconise quelques indicateurs de type :

- effectifs répartis par catégorie professionnelle, contrat de travail et âge moyen ; durée et organisation du travail avec une répartition de l'effectif selon la durée ;
- congés, avec une répartition par catégorie professionnelle selon le nombre et le type de congés : congé parental, congé sabbatique... ;
- embauches et départs, avec une répartition de l'effectif par catégorie professionnelle, nature des embauches, type de contrat, motifs des départs ;
- promotions, comportant le nombre de promotions par catégorie professionnelle ;
- ancienneté moyenne par catégorie professionnelle ;
- rémunération moyenne sur trois niveaux : employés, agents de maîtrise, cadres ;
- nombre d'actions de formation et d'heures de formation réparties par catégorie professionnelle et par sexe.

3.3. Formation professionnelle

3.3.1. Objectif

Au même titre que l'expérience professionnelle la formation est un des facteurs d'égalité professionnelle et participe activement à l'évolution des qualifications. Le taux de participation aux actions de formation doit être à parité, les femmes accédant dans les mêmes proportions que les hommes à la formation professionnelle.

3.3.2. Moyens à mettre en œuvre

- garantir les mêmes droits à la formation pour les salariés à temps partiel en tenant compte de leurs jours d'absence pour positionner les jours de formation ;
- au retour des congés de maternité, d'adoption ou congé parental de plus de 1 an et sur demande du salarié, organiser un entretien avec sa hiérarchie pour déterminer son projet professionnel, ses conditions de retour au travail, les formations de mise à niveau ou de développement des compétences lui assurant un développement de carrière.

A cet égard, il est rappelé que les salariés qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé de maternité (art. L. 1225-27 du code du travail) ou d'un congé parental d'éducation (art. L. 1225-57 du code du travail) ont droit à un entretien avec leur employeur concernant leur reprise d'activité ou leur orientation professionnelle. Cet entretien fera l'objet d'une formalisation.

Il sera octroyé 2 jours dans le cadre d'un tutorat d'accompagnement obligatoire, et ce au cours du mois de la reprise d'activité du salarié.

Ces deux journées sont destinées à aider le salarié à prendre connaissance des évolutions techniques et/ou organisationnelles liées au poste et à son environnement.

Les partenaires sociaux rappellent la nécessité de former les collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de non-discrimination et de diversité.

La branche joue un rôle culturel et éducatif incontournable dans la formation initiale et la transmission des savoirs.

3.4. Articulation entre vie professionnelle et vie familiale et personnelle

3.4.1. Objectif

Dans le champ de l'activité professionnelle, il s'agit de ne pas pénaliser les femmes ou les hommes au niveau de leurs conditions de travail, niveau de rémunération, évolution de carrière, en raison de leurs responsabilités familiales.

3.4.2. Moyens à mettre en œuvre

- mettre en place des conditions favorisant la prise du congé de paternité en indemnisant à hauteur de 20 % du salaire brut mensuel les salariés qui ne remplissent pas les conditions d'ouverture des droits pour le bénéfice des indemnités journalières de sécurité sociale ;
- favoriser tant pour les hommes que pour les femmes les meilleures conditions pour l'accès au temps partiel sans pénaliser les évolutions de carrière et de salaire ;
- redéfinir lors d'un entretien les missions et la charge de travail lors d'un passage à temps partiel ;
- prendre en compte dans l'organisation et l'aménagement du temps de travail les besoins liés au soutien familial : longue maladie d'un(e) conjoint(e), pacsé(e), enfant, dépendance, accompagnement d'un proche en fin de vie ;
- favoriser l'absence avec maintien de la rémunération pour les futurs pères, afin d'assister aux trois visites prénatales obligatoires ;
- planifier des réunions de travail compatibles avec les contraintes familiales des salariés.

Article 4

Suivi. – Durée. – Révision. – Dénonciation. – Date d'application et extension

4.1. Suivi du présent accord de branche

Le suivi des objectifs et moyens effectivement mis en œuvre sera assuré au moyen d'un rapport annuel de branche contenant les indicateurs pertinents négociés.

Il importe en conséquence que les ateliers et chantiers d'insertion participent effectivement à l'élaboration de ce rapport à travers une enquête annuelle qui leur sera adressée. Ce rapport annuel permettra de mesurer notamment :

- la structure des qualifications professionnelles par sexe et la mixité professionnelle au sein des métiers ;
- l'accès aux dispositifs permettant aux salariés de concilier la vie professionnelle et la vie familiale ;
- l'égal accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle ;
- l'égalité salariale.

4.2. Durée. – Révision. – Dénonciation

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective nationale.

4.3. Date d'entrée en application

Le présent accord entre en application à la date de signature pour les adhérents au syndicat et à extension de l'accord pour les non-adhérents.

4.4. Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord.

L'extension produira ses effets le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant extension de ses dispositions.

Fait à Paris, le 9 juillet 2014.

(Suivent les signatures.)