

**Convention collective régionale**  
**IDCC : 2360. – AUTOMOBILE (SERVICES)**  
**(Guyane)**  
**(20 novembre 2003)**  
(Étendue par arrêté du 26 octobre 2004  
*Journal officiel* du 14 novembre 2004)

---

**ACCORD DU 10 JUILLET 2017**  
**RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE**  
**LES FEMMES ET LES HOMMES**

NOR : ASET1750824M  
IDCC : 2360

---

Entre  
SPAG  
MEDEF Guyane  
CPME Guyane

D'une part, et

CFTC  
UR CFE-CGC Guyane  
CDTG

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent accord définit les orientations pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et pour remédier aux inégalités qui pourraient être constatées dans la branche.

Il concerne l'ensemble des entreprises du secteur d'activité en Guyane, couvertes par le champ d'application de la CCR en vigueur : concessionnaires, réparateurs automobiles... quels que soient leurs effectifs.

Il témoigne de l'engagement des signataires pour adopter une politique volontariste en matière d'égalité professionnelle.

Les signataires sont conscients que cet accord de branche n'aura d'efficacité que si tous les acteurs sont prêts à s'impliquer dans ce domaine.

En effet, le constat de certains déséquilibres professionnels entre les femmes et les hommes résulte le plus souvent de représentations socioculturelles, de segmentations structurelles dans les formations et orientations initiales, de comportements qui dépassent le cadre du travail.

Les partenaires sociaux réaffirment le principe que l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle n'est pas conditionné à l'appartenance de l'un ou l'autre sexe ; et que le fait que certains emplois soient plus fortement féminisés ou masculinisés ne constitue en aucune manière une fatalité.

Ils reconnaissent la nécessité tant économique que sociale de favoriser le développement d'une réelle mixité et de l'égalité professionnelle dans les entreprises de la branche.

Les partenaires sociaux de Guyane conviennent des constats suivants :

- dans les entreprises de plus de 20 salariés, les effectifs féminins représentent entre 15 % et 20 % de l'effectif total ;
- les métiers relatifs aux qualifications spécifiques (maintenance, carrosserie...) ne concernent que les hommes, alors que ces métiers représentent 35 % de l'activité ;
- les classifications transversales (emplois non spécifiques aux entreprises de la branche, que l'on peut trouver dans toutes les entreprises relevant de la CCR, notamment dans les domaines du secrétariat, de la comptabilité et de la gestion) sont représentées en majorité par des femmes ;
- les métiers spécifiques à la vente de véhicule et à la vente PRA (gestionnaire PRA, chef des ventes...) sont représentés à équivalence hommes et femmes.

### **Article 1<sup>er</sup>**

#### *Pénalité financière. – Égalité professionnelle*

Les partenaires sociaux rappellent que l'article L. 2242-5-1 du code du travail prévoit une pénalité financière pour les entreprises d'au moins 50 salariés qui n'auraient pas conclu un accord ou établi un plan d'action sur les objectifs et les mesures prises en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet accord ou ce plan doit fixer :

- des objectifs de progression ;
- les actions permettant de les atteindre ;
- et pour chaque objectif au moins un indicateur chiffré.

Dans le domaine de la rémunération effective et dans deux autres domaines (entreprises de moins de 300 salariés) parmi ceux-ci :

- embauche ;
- conditions de travail ;
- formation ;
- promotion professionnelle ;
- articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilité familiale ;
- qualification ;
- classification.

L'application de cet accord de branche doit permettre d'aider les entreprises à élaborer le contenu de leur accord ou plan d'action.

### **Article 2**

#### *Recrutement. – Embauche*

Le recrutement constitue un des leviers importants pour améliorer structurellement la féminisation des métiers et corriger les éventuels écarts.

Or les contraintes au recrutement féminin perdurent culturellement et historiquement dans la profession : image de métiers confrontés à la pénibilité (transport de charges, port des EPI...), à leur dévalorisation (milieux professionnels emprunts de saleté, poussières, graisses...)

Les partenaires sociaux affirment leur adhésion à l'organisation de campagnes de communication régulières auprès des collèges, lycées... afin de faire évoluer les mentalités sur l'image des métiers du secteur.

Les partenaires sociaux réaffirment que, à tous les niveaux hiérarchiques, les critères retenus pour le recrutement doivent être fondés sur la formation initiale, les compétences requises, l'expérience professionnelle, les qualifications des candidats et le potentiel requis pour exercer le poste à pourvoir, et non sur l'appartenance à tel sexe.

Si un déséquilibre est constaté entre la proportion de femmes et d'hommes dans une filière, les entreprises en rechercheront les raisons, les analyseront et étudieront les objectifs à fixer et les mesures à prendre pour corriger la situation.

### **Article 3**

#### *Conditions de travail*

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

Les entreprises s'engagent :

- à examiner les conditions de travail propres à certains métiers (conditions matérielles liées à l'environnement, à la pénibilité, au lieu de travail, aux locaux non adaptés à la mixité par ex : vestiaires ou toilettes uniquement masculins) afin d'éviter toute inégalité professionnelle ;
- à remédier à tout facteur discriminant éventuellement décelé.

La salariée ayant déclaré sa grossesse auprès de l'employeur bénéficiera d'un entretien avec son responsable hiérarchique afin d'organiser ensemble les dates de départ et de retour prévisibles de la salariée ainsi que la date prévisionnelle de l'entretien qui déterminera les conditions de retour au travail de la salariée, notamment en termes de formation professionnelle.

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents pour exercer leur parentalité, l'entreprise enverra les informations relatives à l'évolution de tout ou partie de l'entreprise (organisation, direction, service...) au salarié qui en fait la demande expresse auprès de son supérieur hiérarchique avant son départ, et ce dans le but de favoriser la réintégration du personnel à l'issue de son congé.

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un des congés énumérés ci-dessus devront bénéficier d'un entretien avec son supérieur hiérarchique, afin d'examiner les conditions de leur retour à l'emploi et leur éventuelle adaptation au poste de travail.

### **Article 4**

#### *Formation professionnelle*

Les entreprises porteront une attention particulière au maintien et au développement des compétences par la formation, permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de postes, notamment dans les fonctions évolutives et les postes à responsabilités.

La formation professionnelle constitue un levier pour corriger les inégalités.

Ainsi, les entreprises devront assurer l'égalité d'accès à la formation des femmes et des hommes.

Les entreprises veilleront à une égalité professionnelle d'accès à la formation pour les métiers de l'automobile, à tous les niveaux.

Dans les formations managériales, les entreprises veilleront à intégrer la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et de conditions de travail, afin de favoriser l'évolution des mentalités et des pratiques et de sensibiliser les responsables de services à l'égalité professionnelle.

Concernant les formations initiales et constatant que les jeunes qui en sont issus (métiers de la mécanique, de la carrosserie...) sont quasi exclusivement de sexe masculin, la branche va privilégier les actions de communication (forums, rencontres collège...) auprès des jeunes avec pour objectif :

- d’informer les jeunes sur l’accessibilité des métiers démontrant que ceux-ci s’adressent aussi bien aux hommes qu’aux femmes ;
- d’influer les recrutements féminins dans les formations initiales ;
- créer une nouvelle dynamique sur l’image des métiers de l’automobile :
  - en intervenant dans les structures scolaires ;
  - en engageant des actions avec le rectorat, l’université et la CCIG.

## **Article 5**

### *Parcours professionnel. – Promotion. – Évolution*

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d’avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d’évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l’accès à l’ensemble des postes à responsabilités.

Les postes à responsabilités ou non sont proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes détenant les compétences requises.

Les entreprises examineront s’il existe des critères dans les définitions d’emploi qui pourraient être de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès.

À ce titre, elles veilleront à ce que les intitulés des emplois types (lors des recrutements, sur les bulletins de paie...) ne conduisent pas à une discrimination sexué.

Indépendamment du temps de travail, 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, etc.) peuvent être mis en œuvre afin de favoriser la mixité professionnelle dans l’ensemble des emplois.

## **Article 6**

### *Articulation entre activité professionnelle et exercice de responsabilité familiale*

L’articulation entre activité professionnelle et exercice de responsabilité familiale permet de renforcer la satisfaction et l’épanouissement des salariés ainsi que la promotion de l’égalité sur le lieu de travail.

Les entreprises s’efforceront de développer des aménagements d’horaires individuels et de chercher des solutions permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle.

## **Article 7**

### *Droit à la déconnexion*

Les entreprises mettront en place des instruments de régulation de l’outil numérique. Ces mesures viseront à assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l’équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

À titre d’exemple, les salariés pourront ne pas être tenus de répondre aux mails en dehors des horaires de bureau, les managers pourront être formés aux risques de la connexion permanente...

## Article 8

### *Rémunération*

#### Principe d'égalité salariale

Les signataires du présent accord rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (égalité de salaires, de variables, et de révision de rémunérations).

#### Rapport annuel de situation comparée

Afin de faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues d'élaborer un rapport annuel écrit de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

L'objectif de ce rapport annuel de situation comparée est de permettre une analyse des écarts constatés entre les femmes et les hommes concernant les rémunérations et les évolutions de carrière, afin de mettre en place des plans d'action.

#### Définition de la rémunération

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des principes identiques pour les femmes et les hommes.

Les catégories et 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.

Les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

#### Convention collective

Le dispositif conventionnel de classification et de rémunération, en conformité avec la loi, ne peut donc en aucun cas induire de discrimination entre les femmes et les hommes.

Les grilles de classification des postes ont été établies à partir de critères de contenus et de niveaux permettant la hiérarchisation des postes.

À compétence égale, le positionnement d'un(e) salarié(e) dans les grilles de classification ne fait référence ni à son sexe ni à sa situation de famille.

#### Bilan et mesures correctives

Les entreprises feront le bilan des éventuels écarts de rémunération constatés à emploi de valeur égale et sans raisons objectives professionnelles pouvant les justifier.

Ce bilan sera repris dans le rapport annuel de branche.

Si des écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes d'un même niveau de classification ou pour un poste de travail semblable ne sont pas explicitement justifiés et constatés, les entreprises s'engagent à faire de leur réduction une priorité.

À cet effet, elles prendront les mesures de rattrapage et de rééquilibrage appropriées et engageront des actions correctives afin de parvenir à l'égalité, notamment par la mise en place d'une enveloppe budgétaire spécifique.

## Sensibilisation, communication de la branche

Les parties signataires s'accordent sur le fait que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein de la branche, au thème de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent accord et déclinés par les entreprises.

Elles s'engagent à améliorer la communication sur ce thème par des actions de diffusion des bonnes pratiques et des évolutions constatées au sein des entreprises de la branche, par tous moyens qu'elles jugeront utiles.

Elles pourront ainsi communiquer annuellement, et en cas de modification de la loi, auprès des entreprises par voie de circulaires d'information ou d'articles spécifiques, destinés à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

## Absences liées à la parentalité

Les entreprises de la branche s'engagent à veiller à ce que les absences pour maternité, paternité ou adoption ne puissent avoir aucune conséquence sur la rémunération ou l'évolution des personnels.

Les entreprises veilleront à ce que l'augmentation salariale individuelle du salarié absent pour congé de maternité ou d'adoption soit au moins égale aux augmentations individuelles et collectives salariales accordées sur cette même période.

Afin de réduire les écarts qui pourraient exister dans l'évolution des rémunérations, les entreprises de la branche s'engagent à faire respecter une rémunération non impactée par les absences liées à la parentalité.

Les parties signataires rappellent que les congés de maternité et d'adoption sont considérés comme du temps de travail effectif pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

## Article 9

### *Dispositions finales*

#### Publicité

La publicité de l'accord sera assurée par les organisations de salariés signataires de l'accord, par les organisations d'employeurs signataires de l'accord et par les entreprises de la branche visées par le présent accord, par tous moyens (mises en ligne...).

#### Suivi

Création d'une commission de suivi :

La commission de suivi de l'application du présent accord, composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés qui en sont signataires, se réunit au moins une fois par an, au cours du quatrième trimestre, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Missions de la commission de suivi :

À partir des données issues du rapport annuel de branche, la commission de suivi pourra procéder, selon les évolutions constatées, à l'ajustement des objectifs du présent accord.

Ceci afin de répondre aux enjeux d'égalité professionnelle des entreprises de la branche.

## Article 10

### *Application et extension*

Le présent avenant de modification de la CCR entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2017.

Les parties signataires demandent l'extension en signant les présentes.

Fait à Cayenne, le 10 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Exemple d'actions à mettre en œuvre dans les entreprises

THÈME	DOMAINE D'ACTION	OBJECTIF DE PROGRESSION	ACTION PERMETTANT d'atteindre les objectifs	INDICATEUR DE SUIVI
Égalité professionnelle	Rémunération	S'assurer de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière	Lors des propositions d'augmentation individuelle, s'assurer que l'équité dans l'avancement des hommes et des femmes est respectée	Analyse de l'équité des augmentations individuelles par classification et par sexe
Égalité professionnelle	Rémunération	S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes	Déterminer lors du recrutement d'un salarié à un poste donné le niveau de la rémunération de base afférente à ce poste avant la diffusion de l'offre	Nombre d'offres déposées
Égalité professionnelle	Formation	S'assurer de l'équité de la part des formations réalisées par les femmes et les hommes, au regard du taux de féminisation/masculinisation des effectifs	Diminuer les écarts de formation entre les femmes et les hommes	Part des départs en formation des femmes et des hommes
Égalité professionnelle	Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale	Repos des femmes enceintes	Sur production d'un certificat attestant de son état de grossesse, toute salariée pourra obtenir un aménagement de son horaire hebdomadaire	Pourcentage de femmes enceintes ayant bénéficié du dispositif



## ANNEXE II

### **Indicateurs de suivi de l'évolution de la situation comparée des femmes et des hommes au niveau de la branche**

Les indicateurs ci-après font l'objet d'une mise à jour annuelle par le comité de branche pour l'égalité professionnelle.

Ils font partie des informations nécessaires à la négociation prévue au dernier paragraphe de l'article L. 2241-3 du code du travail.

Ils sont produits à partir des données collectées auprès des entreprises de la branche.

D'autres sources peuvent également être utilisées, en particulier les données produites au niveau de la branche et par l'OPCA en charge de la collecte des fonds de la professionnalisation.

Tous les indicateurs sont sexués.

Pour les CDD, la part des alternants.

Pour chaque indicateur, part des CDI et CDD.

Données générales :

- répartition H/F en effectif et en pourcentage ;
- répartition H/F en effectif et en pourcentage par tranches d'âge.

Mixité des emplois :

- répartition H/F en effectif et en pourcentage par filière métier ;
- nombre de recrutements et par filière métier ;
- nombre de départs par filière métier.

Parcours professionnels :

- répartition H/F en effectif et en pourcentage par niveau ;
- taux de promotion, en distinguant salarié(e)s à temps plein et à temps partiel ;
- ancienneté moyenne, en distinguant salarié(e)s à temps plein et à temps partiel.

Formation :

- répartition H/F en pourcentage pour le nombre d'actions de formation et le nombre d'heures de formation par catégorie de formation (voir avec OPCALIA) ;
- répartition H/F en pourcentage pour le nombre de périodes de professionnalisation, de VAE, de CPF et de CIF.

Égalité salariale :

- taux d'écart F/H de la rémunération principale, en neutralisant l'ancienneté ;
- pour les entreprises concernées, part de la rémunération variable par rapport à la rémunération principale en distinguant temps plein et temps partiel ;
- part des rémunérations complémentaires par rapport à la rémunération principale

Évolution des mentalités :

- répartition H/F en pourcentage entre temps plein et temps partiel ;
- pourcentage de nouveaux parents ayant pris le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- nombre moyen de jours pris pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- nombre d'hommes et de femmes en congé parental d'éducation ou en congé pour élever un enfant de moins de 8 ans.

Conditions de travail et santé au travail :

- sous réserve de la disponibilité des données, H/F en pourcentage et par filière pour le taux d'absentéisme calendaire pour maladies.