

Brochure n° 3256

Convention collective nationale
IDCC : 1589. – MAREYEURS-EXPÉDITEURS

AVENANT DU 14 FÉVRIER 2018
PORTANT SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1850441M
IDCC : 1589

Entre :

UMF ;

SNSSP,

D'une part, et

FS CFDT ;

FNPD CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Éléments de diagnostic

La branche du mareyage-salaison, de par la sociodémographie de son salariat et la faible attractivité de ses métiers, présente des caractéristiques qui appellent les partenaires sociaux à émettre une réponse adaptée en termes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La branche est marquée par :

- une relative mixité de son salariat (44 % des effectifs sont composés de femmes) en ce sens que la proportion d'aucun des deux sexes n'atteint au moins 60 % des effectifs. Cette proportion, proche de celle de l'ensemble du secteur privé français cache néanmoins de fortes disparités selon les métiers ;
- un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes de l'ordre de 15,5 %, partiellement expliqué par la structure de l'emploi et les durées de travail ;
- un recours au temps partiel moins important que dans le reste de l'économie (14,90 %) où l'on note toutefois une surreprésentation du sexe féminin ;
- l'existence d'un « plafond de verre » particulièrement bas puisque si 53 % des ouvrier(e)s sont des femmes, la proportion tombe à 29 % chez les employé(e)s, 10 % pour les professions intermédiaires, et 8 % chez les cadres.

Objectifs

Les parties signataires affirment, par le présent accord, leur volonté d'inscrire le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tout au long de leur vie professionnelle, comme étant facteur d'enrichissement collectif, de bien-être au travail, de cohésion sociale et d'efficacité économique des entreprises.

Cet accord a pour objet de s'inscrire dans le cadre des négociations de branche 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.

Les signataires sont toutefois conscients que cet accord n'aura d'efficacité que si tous les acteurs sont prêts à s'impliquer dans ce domaine. Le constat de certains déséquilibres professionnels entre les femmes et les hommes résultant le plus souvent de représentations socioculturelles, de segmentations structurelles dans les formations initiales, de comportements, qui dépassent le cadre du travail.

Conformément au code du travail, cet accord a notamment pour vocation de traiter :

- des conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- des conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel.

Il n'exonère en rien les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives du personnel de négocier au moins une fois tous les 4 ans :

- une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

Pour rappel, si à l'issue des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, aucun accord n'était conclu, les entreprises devraient alors établir un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, en l'absence d'accord prévoyant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la négociation annuelle sur les salaires effectifs prévue à l'article L. 2242-1, 1°, du code du travail devra également porter sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Les entreprises d'au moins 50 salariés qui n'auraient pas conclu un accord collectif sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail devront également se conformer aux dispositions du code du travail relatives aux consultations et informations récurrentes du comité social et économique et lui fournir toutes les informations nécessaires relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (en particulier concernant la base de données économiques et sociales et la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi).

Enfin, il est rappelé que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes concerne toutes les entreprises, y compris celles dépourvues de délégué syndical et non soumises à l'obligation de négocier. Il incombe ainsi à tout employeur de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures permettant de les atteindre.

Il en résulte notamment le fait que l'évaluation des risques prévue par l'article L. 4121-3 du code du travail doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

CHAPITRE ^{1ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1.1

Champ d'application

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 18 mai 2017.

CHAPITRE 2

CONDITIONS D'ACCÈS À L'EMPLOI, LA FORMATION ET LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

Article 2.1

Recrutement

L'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'une fonction dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe, ni de la situation de famille du titulaire à l'emploi, mais uniquement des compétences, de l'expérience professionnelle et des qualifications.

À cette fin, les entreprises sont encouragées à formaliser les processus de recrutement sur la base des principes suivants :

- définition des libellés de postes non-discriminants ;
- définition des procédures de recrutement et de leur mode de suivi ;
- traitement de toutes les candidatures en vue d'une réponse systématique.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut solliciter que des informations ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné, afin d'apprécier les compétences d'un candidat et ses aptitudes à occuper l'emploi.

Les partenaires sociaux constatent que certains emplois sont fortement masculinisés, conséquence le plus souvent de représentations socioculturelles ou encore d'orientations scolaires lors de la formation initiale.

Face à ce constat, il est évident que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un travail qui s'inscrit dans le long terme et les employeurs veilleront en conséquence, à tendre vers l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, sous réserve de capacité du marché du travail.

En cas de déséquilibre constaté, les entreprises, conformément aux textes législatifs en vigueur, mettront en œuvre des mesures de progression (actions de communication notamment) et toute mesure en place permettant une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

Article 2.2

Formation et promotion professionnelle

À tous les niveaux de responsabilité, les femmes et les hommes bénéficient d'un égal accès aux emplois correspondant à leurs compétences.

Dans ce cadre, les entreprises veillent à ce que les femmes et les hommes puissent bénéficier de conditions d'accès à la formation et à la promotion professionnelle identiques.

La formation professionnelle constitue un levier majeur pour corriger les inégalités. Ainsi, pour les périodes de formation, les entreprises prennent en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques.

Les entreprises s'appuient sur l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail. Dans ce cadre, elles rappellent l'intérêt d'un « point carrière » permettant de faire un bilan du parcours professionnel afin de le dynamiser.

CHAPITRE 3

CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI

Article 3.1

Égalité salariale

Les signataires du présent accord rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Le respect de ce principe est un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle homme-femme.

Les parties s'engagent à examiner et modifier les dispositions qui seraient de nature à défavoriser l'égalité et la mixité entre les femmes et les hommes ou conduire à des écarts de rémunération. Elles veillent également à prendre en considération dans toute négociation la problématique de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes mis en évidence dans le rapport de branche annuel résultent plus directement de leurs possibilités respectives à occuper des postes similaires et à accéder à des postes à responsabilités. Aussi, la réduction des écarts de rémunération passe avant tout par les mesures rapprochant les situations professionnelles tout en prenant en compte les différences.

Article 3.2

Travail à temps partiel

Les parties signataires rappellent que les salariés ont la possibilité de formuler une demande de travail à temps partiel à leur employeur dans les conditions prévues à l'article 4.4 de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 18 mai 2017. Conformément aux termes de l'article, le salarié employé à temps partiel bénéficie alors des garanties suivantes :

- les dispositions de la convention collective nationale s'appliquent aux salariés à temps partiel ;
- l'ancienneté du salarié à temps partiel est décomptée comme s'il était à temps plein ;
- les indemnités dues en cas de licenciement et départ à la retraite sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps partiel et à temps plein ;
- la durée du congé annuel est celle prévue par la loi. Par contre l'indemnité est déterminée en fonction du salaire perçu ;
- les travailleurs à temps partiel sont pris en compte au même titre que les travailleurs à temps plein pour la détermination des conditions d'effectifs en ce qui concerne les instances représentatives du personnel.

Le fait d'occuper un emploi à temps partiel ne peut être source de discrimination dans le domaine du développement de carrière. Il ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion.

Article 3.3

Absences liées à la parentalité

Les entreprises de la branche s'engagent à veiller à ce que les absences pour maternité 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 adoption soit au moins égale aux augmentations individuelles et collectives salariales accordées sur la même période.

Article 3.4

Rentrée scolaire

Lorsque cela est compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise, le parent d'au moins 1 enfant, pourra lors de chaque rentrée scolaire de l'un ou plusieurs de ses enfants jusqu'en 6^e, bénéficier d'une autorisation d'absence de 1 heure. La demande d'autorisation d'absence devra être formulée à l'employeur au minimum 15 jours avant la date de rentrée scolaire.

Lorsque les deux parents d'un même enfant sont salariés d'une même entreprise, cette disposition ne concerne toutefois que l'un des deux salariés.

Article 3.5

Congés autorisés pour circonstance de famille

L'article 5.3 de la convention collective nationale des mareyeurs expéditeurs du 18 mai 2017 est modifié de la manière suivante :

« Naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours » est remplacé par la phrase suivante : « Naissance ou adoption d'un enfant : 4 jours ».

CHAPITRE 4

PLAN ET CONTRAT POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Il est rappelé que l'article L. 1142-4 du code du travail réserve aux entreprises la possibilité de prendre des mesures temporaires au seul bénéfice des femmes et visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

Ces mesures peuvent notamment résulter de l'application d'un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, négocié dans l'entreprise.

C'est pourquoi, les parties signataires encouragent vivement les entreprises relevant du champ d'application de cet accord à engager des négociations relatives à un plan pour l'égalité professionnelle.

Pour rappel, en cas d'échec des négociations, les entreprises ont la possibilité de mettre en œuvre le plan pour l'égalité professionnelle, sous réserve d'avoir préalablement consulté et recueilli l'avis du comité social et économique. Conformément aux dispositions transitoires exposées au titre IV, article 9, de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, pour les entreprises n'ayant pas encore mis en place le comité social et économique, il conviendra de consulter et de recueillir l'avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'adoption d'un plan pour l'égalité professionnelle est un préalable à la conclusion avec l'État d'un contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les conditions prévues par le code du travail.

CHAPITRE 5

PROMOTION DES MÉTIERS DE LA BRANCHE. — INFORMATION

Article 5.1

Prise en compte dans les actions de communication de la branche

Les signataires, en leur nom respectif ou dans le cadre de leur action commune, mettent en œuvre des actions destinées à renforcer l'attractivité des métiers de la branche. À ce titre, le site internet de l'UMF, la newsletter, la plaquette CQP constituent autant d'exemples d'actions destinées à faire évoluer l'image de la branche, tout en aidant les entreprises à répondre à l'enjeu des compétences et d'attractivité.

Dans le cadre de ces actions, les signataires veillent à présenter une image de la branche favorable à la mixité, voire à y intégrer des actions complémentaires ciblées destinées aux femmes.

À travers ces actions, il s'agit d'attirer l'attention des femmes sur le fait qu'elles peuvent trouver leur place et ainsi de lever les préjugés qui demeurent. Les postes à responsabilités devront faire l'objet d'une attention particulière.

Article 5.2

Rôle de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Par le présent accord, les parties signataires actent le lancement d'une étude sur la place des femmes dans la branche pour l'année 2018.

Mené par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, ce travail doit permettre d'éclairer les futurs débats sur le thème de l'égalité professionnelle hommes-femmes ainsi que contribuer à augmenter l'information disponible.

Les résultats de cette étude seront versés au rapport de branche annuel.

CHAPITRE 6

DISPOSITIONS FINALES

Article 6.1

Date de l'effet

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature.

Article 6.2

Modalités de dépôt

Le secrétariat de l'union du mareyage français est mandaté pour les formalités de dépôt et demander l'extension du présent avenant après avoir opéré à sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

Fait à Paris, le 14 février 2018.

(Suivent les signatures.)