

Brochure n° 3228

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE**  
**DE LA RÉCUPÉRATION**

---

**ACCORD DU 13 JUIN 2018**  
**RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1850995M  
IDCC : 637

Entre :

FEDEREC,

D'une part, et

FO ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNST CGT ;

CFTC FGT SNED,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

L'objectif de la branche est d'éviter toute discrimination fondée sur la culture, l'origine, le sexe, l'âge et la situation vis-à-vis du handicap. Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont signé un accord de branche en date du 4 octobre 2010, relatif à l'égalité professionnelle.

La branche est également en cours de négociation d'un accord sur les mesures en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap, qui fait suite à la publication d'un guide en 2016/2017.

Les signataires souhaitent aujourd'hui renouveler leur engagement en reprenant les dispositions essentielles de l'accord de branche de 2010, après avoir remis à jour le diagnostic de l'égalité professionnelle dans le secteur (chapitre I<sup>er</sup> du présent accord).

Au-delà des dispositions conventionnelles, ils rappellent les textes de référence en la matière afin de les porter à la connaissance des entreprises et des salariés du secteur.

L'article L. 1142-5 du code du travail précise qu'il incombe à tous les employeurs « de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle » et de « prendre les mesures permettant de les atteindre ».

Par ailleurs, l'article L. 1142-4 du code du travail prévoit que des mesures temporaires peuvent être prises au seul bénéfice des femmes 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 ont pour fondement des dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail, des stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ou le plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

De plus, l'article L. 4121-3 du code du travail dispose que l'évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe et conduit l'employeur à mettre en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production.

Par le présent accord, les signataires considèrent que tous les acteurs de la branche doivent continuer à se mobiliser autour de cet axe de travail et que les principes de l'égalité professionnelle doivent être portés à tous les niveaux de l'entreprise.

Les partenaires sociaux rappellent notamment que l'engagement personnel du chef d'entreprise et de l'équipe de direction est un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les entreprises de la branche.

Les partenaires sociaux considèrent que la branche doit être acteur de la promotion de l'égalité professionnelle.

Il lui appartient donc à ce titre :

- de produire régulièrement avec l'observatoire, sur la base des indicateurs définis entre partenaires sociaux, des éléments permettant de suivre la thématique de l'égalité professionnelle ;
- d'intégrer dans les travaux et études menés par l'observatoire la dimension de l'égalité professionnelle en s'attachant aux filières et emplois comportant des déséquilibres entre les sexes ;
- de sensibiliser les entreprises sur la prise en compte de l'égalité professionnelle dans leur politique de gestion des ressources humaines et de les accompagner par la diffusion d'outils méthodologiques et d'informations sur les bonnes pratiques ;
- de communiquer sur les métiers, les formations et les qualifications du secteur.

#### Champ de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises visées par le champ professionnel et territorial de la convention collective des industries et commerces de la récupération (brochure JO 3228).

Il n'est pas prévu de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés considérant que l'égalité professionnelle est un thème qui doit concerner l'ensemble de la profession.

Ce nouvel accord s'articule autour de 5 axes de progrès :

- mettre à jour le diagnostic sur l'égalité professionnelle ;
- combattre les freins dans les parcours professionnels des femmes ;
- mieux articuler vie privée et vie professionnelle ;
- renforcer la lutte contre les stéréotypes liés au sexe ;
- intégrer davantage la thématique de l'égalité professionnelle dans le dialogue social.

### CHAPITRE I<sup>ER</sup>

#### DIAGNOSTIC DE LA SITUATION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

Au 31 décembre 2016, la branche compte 1 250 entreprises. 79 % d'hommes (76 % employés et ouvriers) ; compte tenu de son caractère industriel, la profession reste principalement masculine.

Le recyclage, notamment des métaux, est en effet un secteur majoritairement culturellement masculin, notamment en raison des conditions de travail et de la force physique nécessaire dans certains postes de productions nécessitant par exemple de la manutention.

Les proportions de femmes sont variables en fonction des entreprises ; les proportions les plus élevées étant souvent explicables par :

- des fonctions administratives développées dans les entreprises concernées ;
- une féminisation historique dans certaines filières, en particulier le tri du textile et le recyclage du verre.

Les femmes étaient présentes à proportion de 22,6 % en 2015 contre 21 % en 2014.

Les membres de la CPNEFP établissent par ailleurs un bilan annuel de la situation de la formation dans la branche.

Celui-ci met en lumière les éléments suivants :

183 contrats de professionnalisation (hors Prodiat) ont été signés en 2017 : 57 % hommes et 43 % femmes.

99 contrats de professionnalisation Prodiat (dont 53 pour des opérateurs de tri) ont été signés en 2017 : 73 % hommes et 27 % femmes.

2 294 bénéficiaires de la période de professionnalisation dont 96 % d'hommes ; ce chiffre s'explique par le fait que ces périodes visent les ouvriers à 70 % et les formations CACES, FIMO FCO.

774 bénéficiaires ont eu accès au CPF dont 79 % d'hommes ; ce sont également les CACES qui ont fait l'objet de ce dispositif, expliquant ainsi le pourcentage d'hommes.

Pour le plan des moins de 11 salariés, 1 055 bénéficiaires dont 80 % d'hommes.

Pour le plan de 11 à 49 salariés, 2 510 bénéficiaires (85 % d'hommes).

Pour le plan des 50 à 299 salariés, 1 725 stagiaires (82 % d'hommes).

Pour les CQP développés par la branche, on constate 56 % d'hommes, avec une majorité d'ouvriers.

Sur les POEI, qui visent essentiellement des formations chauffeurs, on retrouve également une majorité d'hommes (94 %).

En synthèse, les formations visent principalement des hommes, ce qui s'explique par le fait qu'elles concernent principalement des parcours de chauffeurs, (FIMO, FCO et conducteurs d'engins), populations majoritairement masculines dans la branche et au niveau interprofessionnel national.

Les parties signataires s'accordent pour dire que des efforts doivent être faits pour réduire ces écarts et une communication sera réalisée en ce sens auprès des entreprises.

## CHAPITRE II

### ORIENTATION SCOLAIRE. – RECRUTEMENT

Les signataires réitèrent leur volonté d'encourager toute action ayant pour but de remédier, dès la scolarité, à la méconnaissance des métiers industriels.

La mixité des recrutements sera recherchée par le biais d'actions de communication auprès des établissements et organismes de formation partenaires de la branche ainsi que tous les organismes en lien avec la branche dans le cadre de la politique d'emploi et de formation (Pôle emploi, missions locales, etc.)

La branche pense utile d'agir auprès des jeunes dès le collège, aussi, toute action de communication réalisée par les entreprises dans les territoires est encouragée (salons, visites de sites, conférences, etc.)

Cette communication a pour but de sensibiliser aux déséquilibres constatés dans l'entreprise en matière de mixité et de favoriser l'orientation des femmes vers les filières historiquement occupées par des hommes (métier technique, logistique...) et inversement (assistant de direction, comptabilité, ressources humaines...).

Dans ce cadre, les signataires rappellent qu'une convention avec le ministère de l'éducation nationale a été signée et a permis d'engager des actions en ces sens :

- création d'un site sur les métiers et les formations du recyclage <https://www.metiers-recyclage.info/>;
- création de films sur les métiers mettant en scène des femmes dans les métiers traditionnellement occupés par des hommes ;
- partenariat avec des collèges pour un jeu concours portant sur des films sur le thème du recyclage et de la réalité virtuelle sur les métiers du recyclage (en cours).

Des actions spécifiques pourront par ailleurs être mises en place dans les entreprises, par exemple :

- l'accueil de stagiaires hommes ou femmes dans les métiers où ils sont sous-représentés ;
- la présentation des métiers ciblés sur les salons professionnels par des hommes ou des femmes pour casser l'image que se font les demandeurs d'emploi ou les jeunes de la profession.

Le processus de recrutement est unique : il garantit l'égalité de traitement des candidatures et se déroule de la même manière, à chacune de ses étapes, pour tous les candidats.

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein de la branche, il est rappelé que les critères retenus doivent s'appuyer sur les compétences et les qualifications du candidat.

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères. À cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

L'employeur, s'il fait appel au concours de cabinets de recrutement externes, veille à ce qu'ils respectent les principes définis au présent article.

Les signataires du présent accord réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe, ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi.

Dans le même esprit, l'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Ces dispositions doivent avoir en effet d'une part de réduire les inégalités dans l'accès à l'ensemble des formations et des métiers, et d'autre part de remédier à l'absence de mixité qui entrave la vitalité et le dynamisme des organisations sociales et économiques

### CHAPITRE III

#### DÉROULEMENT ET ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Les entreprises de la branche veilleront à assurer une garantie d'évolution des hommes et des femmes occupant des emplois identiques et disposant d'une expérience similaire. Les entretiens individuels professionnels permettront une analyse en ce sens.

Les entreprises s'engagent à examiner les critères retenus dans les définitions d'emploi qui seraient de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. Elles veilleront particulièrement à ce que les aménagements d'horaires, quand ils sont possibles, puissent permettre aux femmes et aux

hommes d'évoluer sans obstacle dans leur vie professionnelle tout en leur permettant de concilier leur vie familiale, et ce quelle que soit la catégorie professionnelle des salariés concernés.

## CHAPITRE IV

### FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Eu égard au constat du diagnostic en matière de formation professionnelle (chapitre I<sup>er</sup>) et bien que conscients du caractère industriel de la branche, les parties signataires demandent aux entreprises de mettre en place de manière objective des parcours de formations permettant aux hommes et aux femmes de bénéficier de la professionnalisation nécessaires au maintien et à l'évolution de leurs compétences.

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, 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, visant notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, à déterminer leurs besoins en formation et à leur proposer si besoin, un bilan de compétences.

## CHAPITRE V

### ARTICULATION ENTRE VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE

#### ÉGALITÉ DE TRAITEMENT DES TEMPS PARTIELS

##### Prise en compte de la vie familiale

Dans le cas où certains salariés (homme ou femme) seraient demandeurs d'aménagements d'horaires, les entreprises s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le salarié afin de parvenir à concilier vie professionnelle et vie familiale.

Dans une logique similaire, afin de prendre en compte les contraintes liées à la parentalité, une attention particulière sera apportée aux heures de début et de fin de réunion, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent les principes suivants :

- les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ;
- compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des travailleurs à temps partiel doit être proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

## CHAPITRE VI

### ÉGALITÉ SALARIALE

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est obligatoirement tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois. Les disparités de rémunération dans un établissement ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes 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 et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Les parties signataires soulignent que le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération et ne constitue pas un critère reconnu ou tacite de nature à faire obstacle ou à retarder une promotion individuelle.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail, en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, 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 dans l'entreprise

## CHAPITRE VII

### SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

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

En effet, l'égalité professionnelle hommes/femmes s'adosse notamment sur des habitudes sociales et culturelles, et c'est pourquoi des efforts seront effectués en vue de sensibiliser l'encadrement aux problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle. Conformément aux objectifs du présent accord, les directions d'entreprise impulseront cette sensibilisation, et associeront les représentants du personnel aux démarches liées à cet accord.

Dans ce cadre, il est demandé aux entreprises de multiplier les actions de sensibilisation et de communication, afin de favoriser l'émergence d'une culture de l'égalité mieux enracinée.

Quelques thématiques pourront être privilégiées, à titre d'exemple :

- l'accès des femmes aux métiers traditionnellement masculins et l'accès des hommes aux métiers fortement féminins ;
- les représentations concernant la parentalité : absentéisme, implication professionnelle moindre... ;
- les représentations des stéréotypes masculins : autorité, disponibilité... ;
- les conséquences des stéréotypes ;
- la lutte contre le sexisme (réflexions, affichages, gestes...).

Les signataires encouragent par ailleurs toute action ayant pour but de remédier à la méconnaissance des métiers industriels et d'améliorer l'image du recyclage. À cet effet, les parties signataires rappellent qu'une communication active sur la promotion de la branche a été réalisée via l'ADEC, notamment un livret sur les métiers du recyclage (septembre 2016, magazine phosphore pour les 15/18 ans, site internet sur « les jeunes aiment le recyclage », création de flyers, cartes postales, etc.) permettant aux hommes comme aux femmes de s'identifier au secteur.

La fédération du recyclage s'est lancée depuis quelques mois sur une communication active sur les réseaux sociaux via Facebook, LinkedIn, Tweeter, afin de cibler un public large mixte et sensible aux enjeux de l'économie circulaire.

Enfin, dans le domaine des ressources humaines, la dimension égalité professionnelle est transversale et doit être intégrée chaque fois que cela apparaît pertinent, notamment lors de l'examen de différentes problématiques abordées dans les instances de dialogue social.

## CHAPITRE VIII

### REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES AUX ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Les organisations syndicales de salariés veilleront à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral lors des élections professionnelles, à examiner les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidature correspondant à la mixité du périmètre concerné.

## CHAPITRE IX

### DÉPÔT. – EXTENSION

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 13 juin 2018.

(Suivent les signatures.)