

Brochure n° 3156 | Convention collective nationale

IDCC : 2149 | **ACTIVITÉS DU DÉCHET**

Avenant n° 64 du 7 novembre 2019
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2050161M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SNAD ;

SNEFID,

d'une part, et

le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFTD ;

SNATT CFE-CGC ;

FNST CGT ;

FGT CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a fait l'objet d'un intérêt marqué de la part des pouvoirs publics et des partenaires sociaux au cours des dernières années.

La loi du 9 mai 2001 avait instauré une obligation de négociation sur l'égalité professionnelle au niveau des branches. Cette obligation avait été renforcée par la loi du 10 août 2016 qui avait introduit la primauté des dispositions de branche sur les accords d'entreprise qui ne pouvaient y déroger. L'ordonnance n° 2017-1385 a finalement introduit le thème de l'égalité professionnelle dans le champ de compétence exclusif du domaine de la branche s'imposant aux accords d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement.

Il est rappelé que la branche des activités du déchet a déjà inscrit le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de sa convention collective.

Pour autant, les parties signataires conviennent qu'à ce jour ces dispositions doivent être complétées dans le sens d'un engagement fort de la branche permettant de favoriser cette égalité, véritable atout et facteur d'enrichissement, de complémentarité, de cohésion sociale et d'efficacité économique, au sein des entreprises de la branche et des équipes de travail.

Par le présent accord, elles affirment ainsi leur volonté expresse d'inscrire le principe de mixité et d'égalité professionnelle sous toutes ses formes entre les femmes et les hommes parmi les priorités des entreprises de la branche des activités du déchet.

Le présent accord doit s'entendre comme un outil au service de la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour toutes les entreprises de la branche.

Les objectifs de cet accord sont, en effet, de réaffirmer, poursuivre et intensifier les bonnes pratiques mais aussi donner un cadre permettant d'impulser des dynamiques de plans d'actions et/ou d'accords en entreprise pour initier une large palette de dispositifs correspondant aux besoins des entreprises et visant également à développer la qualité de vie au travail des salariés, dans le respect de l'équilibre vie personnelle, familiale et vie professionnelle.

Les parties signataires considèrent que tous les salariés de la branche doivent être couverts par cet accord, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des activités du déchet, quelle que soit leur taille. Aussi, le présent accord ne comporte pas de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ceci étant exposé, les parties signataires conviennent ce qui suit :

Chapitre I^{er} Diagnostic de la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des activités du déchet

Les signataires partent d'un constat commun, aux termes duquel, fort des spécificités propres aux métiers, il ressort les éléments suivants, notamment issus du rapport de branche, élaboré par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche et des données statistiques de la DARES :

- les partenaires constatent l'existence d'un déséquilibre structurel au sein de la branche des activités du déchet puisque les femmes n'y sont représentées qu'à hauteur de 14 %.

Du point de vue de l'activité, la branche des activités du déchet conserve une image fortement masculinisée en raison même de certains métiers exercés. Les parties signataires sont ainsi conscientes que l'existence d'un déséquilibre structurel entre les hommes et les femmes trouve son origine dans la nature même de certaines activités exercées au sein de la branche et, plus généralement, dans des phénomènes culturels et sociaux qui perdurent aujourd'hui.

Néanmoins, les partenaires s'accordent pour penser que l'évolution technique des activités et des matériels pourra contribuer à permettre un accès plus large aux différents métiers et, ainsi, favoriser et accélérer la mixité ;

- en 2017, la moyenne d'âge des femmes est de 42 ans et de 45 ans pour les hommes ;
- les femmes ont une ancienneté reprise moyenne inférieure à celle des hommes (10,8 ans contre 12,8 ans). 22 % des femmes ont une ancienneté de moins de 3 ans (16 % des hommes), alors qu'elles ne sont que 11 % à avoir 21 ans d'ancienneté ou plus (18 % des hommes) ;
- en 2017, 86 % des femmes travaillaient à temps plein (contre 98 % pour les hommes) ; 87,5 % des temps partiels étaient des femmes ;
- en 2017, les femmes représentaient :
 - 4 % des ouvriers en CDI ;
 - 68 % des employés en CDI ;
 - 35 % des techniciens – agents de maîtrise en CDI ;
 - 34 % des cadres en CDI ;

- en 2017, il était à noter la féminisation marquée des emplois dans les fonctions support et transverse (55 % de femmes contre 45 % d'hommes), contrairement aux filières nettement urbain, collecte et maintenance occupées quasiment exclusivement par des hommes (98 %, 97 % et 97 % des emplois de la filière respectivement) ;
- selon la statistique publique, le salaire mensuel net moyen d'un équivalent temps plein dans la branche atteint 2 050 € en 2016.

Il est globalement plus élevé chez les femmes (2 180 €) que chez les hommes (2 020 €).

Chaque poste est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet. L'écart salarial en faveur des femmes s'observe au niveau général, dans la branche mais, pas au sein de chaque CSP ;

- en matière de formation professionnelle, en 2017 :
 - les femmes sont surreprésentées parmi les bénéficiaires de l'alternance (35 % des bénéficiaires), relativement à leur poids au sein des effectifs en CDI (14 %) : elles représentent :
 - 41 % des bénéficiaires de contrats de professionnalisation ;
 - et 26 % des bénéficiaires de contrats d'apprentissage ;
 - 16 % des bénéficiaires d'une formation étaient des femmes, les bénéficiaires de périodes de professionnalisation étaient à 93 % des hommes ;
 - 19 % des bénéficiaires de CPF étaient des femmes.

L'évolution de ces données sera étudiée par la CPPNI en appui de la CPNEFP et l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche à fins d'analyse et étude d'éventuelles mesures correctives.

Chapitre II Mesures d'orientation et d'encouragement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 1^{er} | Préambule

Connaissance prise des éléments d'ores et déjà connus à ce jour, les parties signataires décident de retenir les orientations et encouragements ci-après dans le but de guider les négociations d'entreprises et d'accompagner durablement la mixité dans ces dernières.

Dans cette perspective, les signataires ont identifié les domaines d'actions prioritaires suivants :

- embauche ;
- rémunération effective ;
- évolution professionnelle ;
- formation professionnelle ;
- articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la vie personnelle et familiale ;
- conditions de travail, santé-sécurité.

L'élaboration de cet accord de branche doit permettre aux entreprises, soumises à l'obligation de négocier, de les aider dans l'établissement des accords ou plans d'action ou leur actualisation périodique.

Afin de concilier la primauté de l'accord de branche avec l'obligation de négocier des entreprises, où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales et dans lesquelles au moins un délégué syndical est désigné, en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les accords d'entreprise ou plans d'action devront intégrer, sous réserve des dispositions en vigueur au moment de la négociation :

- au moins 3 domaines d'actions, pour les entreprises de moins de 300 salariés ;
- au moins 4 domaines d'actions, pour les entreprises de 300 salariés et plus, comprenant en tout hypothèse la rémunération effective.

Article 2 | Mobilisation des acteurs

Pour que l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines (embauche, formation, évolutions professionnelles) soit respectée, les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives qu'ils induisent, une fois identifiés, doivent être démythifiés et combattus au sein des entreprises de la branche.

Les parties signataires rappellent que la mise en œuvre du présent accord sera d'autant plus efficace s'il bénéficie de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés. La mise en œuvre de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et de la non-discrimination est l'affaire de tous !

1. Engagement des dirigeants

L'engagement des dirigeants est un point clé de la lutte contre les discriminations dans l'entreprise et de la mise en place d'une politique de diversité au sein de l'emploi. C'est grâce à leur implication et à leur détermination qu'une politique d'égalité des chances et de traitement peut se développer à tous les niveaux de l'entreprise, et ainsi mobiliser l'ensemble des acteurs pour une mise en œuvre cohérente des pratiques de management.

2. Sensibilisation de l'ensemble des salariés et des IRP

Une prise de conscience collective des atouts de la diversité constitue un préalable à une démarche pertinente de changement dans l'entreprise.

Il est donc essentiel que les entreprises de la branche adoptent une démarche régulière et soutenue, adaptée aux caractéristiques des entreprises, de communication et de formation auprès de l'ensemble des lignes hiérarchiques et des salariés, afin de promouvoir la diversité et l'égalité des chances et de traitement leurs enjeux économiques et sociaux, et de lutter contre les discriminations.

Les parties encouragent les employeurs de la branche à diffuser toute documentation relative à ces thématiques auprès de leurs salariés, par tout moyen à leur discrétion (affichage, distribution, intranet...).

À ce titre les employeurs assureront notamment la diffusion du présent accord à l'ensemble du personnel de la branche. Ils en assurent la présentation aux instances représentatives du personnel lors de son entrée en vigueur.

Au niveau de l'entreprise, le dialogue social avec les instances représentatives du personnel sur la question de la diversité et de la non-discrimination doit être favorisé et doit permettre d'identifier les pistes d'actions, les obstacles et les moyens de les lever. Lorsqu'il n'existe aucune de ces représentations du personnel, le thème de la diversité pourra faire l'objet d'une communication auprès des salariés.

Article 3 | Promouvoir l'égalité entre femmes et hommes au niveau du recrutement et de l'orientation professionnelle

Les partenaires sociaux considèrent que le recrutement constitue un levier important pour tenter de pallier le déséquilibre structurel constaté au niveau de la branche entre les hommes et les femmes et ainsi œuvrer pour la féminisation des métiers de la branche.

Les parties sont convaincues qu'il est de l'intérêt des entreprises de la branche de faire travailler ensemble des femmes et des hommes, des jeunes et des seniors, des débutants et des salariés expérimentés, des diplômés et des non diplômés, des personnes d'origines diverses.

Le renforcement de l'égalité professionnelle et de la mixité implique une démarche volontariste de la part des entreprises pour développer les opportunités en matière de recrutement.

En fonction de leur propre pyramide des âges, les entreprises s'engagent à fixer des objectifs annuels ou pluriannuels de rééquilibrage des recrutements.

Les acteurs du recrutement au sein de l'entreprise seront sensibilisés et incités à intégrer ces objectifs d'égalité professionnelle afin de développer la mixité à tous niveaux, à titre d'exemple, par le biais d'actions de communication et de formation ciblées sur le thème la diversité/égalité des chances/mixité/non-discrimination/lutte contre les stéréotypes/la prévention et la lutte contre les agissements sexistes, le harcèlement (moral et sexuel) et les violences.

Les entreprises sont invitées à porter une attention particulière à la rédaction de leurs annonces et veiller systématiquement à ce que la terminologie utilisée ne soit pas discriminante et à ce que les termes et formulations employés rendent les offres accessibles et attractives autant aux femmes qu'aux hommes. Les partenaires rappellent que l'embauche d'un homme ou d'une femme doit être fondée sur les mêmes critères notamment de compétences, d'expérience et de qualification.

À cet effet, les entreprises s'attacheront à rappeler en interne la législation en matière de non-discrimination, notamment en raison du sexe ou de la situation familiale, dans les processus de recrutement.

Les entreprises de la branche s'engagent à réduire l'écart entre le pourcentage des femmes et des hommes pour les métiers très masculinisés, mais qui, en raison des évolutions techniques dont ils ont fait l'objet, peuvent aujourd'hui être exercés par des femmes. Ce même effort portera aussi sur les emplois traditionnellement occupés par des femmes.

Les signataires encouragent toute action, tant au niveau de la branche que des entreprises, ayant pour but de développer l'image et renforcer l'attractivité des métiers de la Profession, notamment auprès des jeunes, dès le collège, mais aussi de personnes en recherche d'emploi, en réinsertion, en réorientation...

Cette communication a pour but de :

- sensibiliser aux déséquilibres constatés dans l'entreprise en matière de mixité ;
- lever certaines représentations faussées ;
- et favoriser l'orientation des femmes vers les filières historiquement occupées par des hommes et inversement mais aussi vers des métiers émergents de la profession.

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

- toute action de communication réalisée par les entreprises dans les territoires est encouragée (salons métiers, forum emploi, journées portes ouvertes – visites de sites, interventions en établissements scolaires, universitaires, centres de formation en alternance, conférences, etc.) ;
- l'accueil de stagiaires/apprentis (ies) femmes ou hommes, dans les domaines d'activités où ils sont sous représentés et en faire une source de recrutement possibles pour l'entreprise ;
- la présentation des métiers ciblés sur les salons étudiants/professionnels par des hommes ou des femmes pour casser l'image que se font les demandeurs d'emploi ou les jeunes de la profession.

Les entreprises sont également invitées à diffuser largement les films métiers, réalisés au niveau de la branche et destinés à mettre en valeur les femmes et les hommes de terrain, et tout autre outil qui sera mis à disposition de la branche en ce sens.

Article 4 | *Garantir l'égalité salariale entre femmes et hommes*

Les partenaires sociaux rappellent que le respect du principe d'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail équivalent entre les femmes et les hommes est essentiel.

Les entreprises de la branche s'engagent à respecter ce principe à toutes les étapes clés d'évolution professionnelle du collaborateur/de la collaboratrice au sein de l'entreprise.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises, conformément aux dispositions en vigueur, doivent publier chaque année les indicateurs relatifs aux écarts de salaire entre les hommes et les femmes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, et que la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs dans les entreprises doit traiter, chaque année, la question de la suppression des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes.

Conformément à la législation en vigueur, les entreprises, où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, sont tenues d'engager une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise prévoyant des dispositions spécifiques, les entreprises présenteront lors des négociations annuelles obligatoires un état global par catégorie de la situation professionnelle comparée des hommes et des femmes.

Ainsi, les décisions relatives aux augmentations générales ou individuelles de salaire devront tenir compte de ces obligations.

Les entreprises d'au moins 50 salariés publieront également, selon les dispositions en vigueur, chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Article 5 | *Renforcer l'égalité au niveau des parcours professionnels*

Au-delà du recrutement et de l'aspect salarial, les partenaires sociaux entendent promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans leurs parcours professionnels.

Article 5.1 | *Formation professionnelle*

Les partenaires sociaux considèrent que la formation tout au long de la vie professionnelle est un facteur essentiel d'égalité professionnelle dans le sens où elle participe à l'évolution des qualifications et de l'égalité de traitement dans le déroulement de la carrière.

Aussi, les entreprises sont incitées, lors de l'élaboration de leur politique de formation, à intégrer des objectifs visant à réduire les écarts éventuels qu'elles auraient constatés dans ce domaine.

Les parties évoquent l'importance que revêt la prise en compte au niveau des entreprises de la branche des contraintes particulières auxquelles peuvent se trouver confrontées les femmes et les hommes en matière de formation. La prise en compte de ces contraintes doit permettre de dépasser les obstacles qui peuvent freiner l'accès à la formation professionnelle.

Dans la programmation des actions, les entreprises veilleront à proposer une offre accessible à toutes les catégories (temps plein/temps partiel, CDI, CDD...), et, dans la mesure du possible, dans le respect des contraintes, notamment, de nature géographique (en raison de l'éloignement de certains lieux de formation) ou encore de compatibilité avec la vie personnelle et familiale.

Pour ce faire, les parties s'engagent :

- à mettre l'accent au sein de la branche sur le développement de l'enseignement à distance, par le biais notamment des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), dont le bénéfice doit être ouvert indistinctement à tous ;
- à privilégier l'organisation des formations sur un lieu proche des lieux de travail et inclus dans la durée du travail ;
- à communiquer, le plus tôt possible, au salarié, avant le début de la formation, les dates et horaires des formations ;
- à privilégier les formations courtes et modulaires.

Les entreprises de la branche sont invitées à accentuer leur politique en matière de recrutement d'alternants.

Article 5.2 | Évolution des parcours professionnels

Les parties réaffirment la nécessité d'une égalité de traitement en matière d'évolution de carrière.

Ce principe implique que l'appréciation individuelle du salarié ne peut être basée que sur le travail accompli, la maîtrise du poste et l'expérience et ne doit pas être influencée par d'autres facteurs tels l'exercice d'un temps partiel ou la prise d'un congé lié à la parentalité.

Enfin, les partenaires incitent les entreprises à développer l'utilisation de l'entretien professionnel et à porter une attention particulière aux souhaits d'évolution exprimés par les salariés aux cours des entretiens professionnels.

La nécessité de garantir une égalité d'évolution professionnelle entre les femmes et les hommes est encore plus prégnante dans les fonctions d'encadrement où les femmes sont encore insuffisamment représentées.

Dès lors :

- d'une part, et les parties signataires tiennent à rappeler que les entretiens professionnels peuvent permettre de susciter des candidatures en limitant les éventuels phénomènes d'autocensure de salarié(e)s vers tout type de postes ;
- d'autre part, elles invitent les entreprises de la branche à promouvoir la parité notamment, dans les instances de direction afin de pallier les situations de blocage.

Article 6 | Prise en compte des contraintes de la vie familiale

Dans le cadre de l'attractivité des métiers de la branche, les parties conviennent que :

- il est nécessaire de mettre en place des mesures en vue de faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et un meilleur équilibrage de la répartition des rôles aussi bien dans l'entreprise que dans la vie familiale ;
- des mesures exceptionnelles doivent être prises pour faire face à des situations particulières et temporaires ;
- ces mesures, sources de motivation et de fidélisation des salariés, étant gages du bien vivre au travail et de performance de l'entreprise.

À ce titre, les parties incitent les entreprises à former et sensibiliser les managers, les services RH, les IRP, les salariés sur le thème de la conciliation des temps de vie.

Une attention particulière sera portée aux familles monoparentales et aux familles ayant un enfant en situation de handicap.

Article 6.1 | *Prise en compte des contraintes personnelles dans l'organisation du travail, réunions, déplacements*

Les entreprises veillent à prendre en compte les contraintes de la vie personnelle dans l'organisation des réunions et déplacements professionnels.

Ainsi sauf cas exceptionnels, les déplacements doivent être planifiés de façon à ne pas empiéter sur des jours normalement non travaillés. Les réunions trop matinales ou trop tardives doivent être évitées. Les formations et déplacements empiétant sur le temps personnel doivent être planifiés à l'avance.

Chaque fois que cela est possible, les réunions nécessitant un déplacement important en termes de kilomètres ou de temps, sont remplacées par des conférences téléphoniques ou web conférences.

Afin de favoriser une qualité de vie au travail et une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie privée, la branche invite les entreprises à mener une réflexion sur les dispositifs de télétravail, conformément aux articles L. 1222-9 et suivants du code du travail compatibles avec l'organisation du travail et les contraintes des métiers.

Article 6.2 | *Accompagnement spécifique des aidants*

L'employeur communique et favorise, par tout moyen, l'accès à l'information des collaborateurs relative aux dispositifs en faveur :

- des salariés parent d'enfant gravement malade ou hospitalisé (notamment dons de jours de repos conformément à la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 dite loi Mathys, congé de présence parentale, congé paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant immédiatement après sa naissance) ;
- de tout salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, conformément à la législation.

Article 6.3 | *Maternité, paternité, parentalité*

Les parties au présent accord affirment leur engagement à ce que les absences résultant de congés maternité, parental, d'adoption et de paternité n'aient pas d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales.

Par ailleurs, il est rappelé que le maintien du lien entre le salarié en absence liée à un des congés précités et l'entreprise est fondamental afin d'éviter toute exclusion du lien professionnel avec le salarié en congé et faciliter le retour sur le poste de travail.

Par ailleurs, il est rappelé que les entreprises sont soumises à la réglementation en vigueur pour la procréation médicalement assistée et la maternité et pour l'adoption.

Pour ce faire, les parties conviennent des mesures ci-après :

1. Avant le congé maternité de la salariée

Avant le départ en congé maternité, l'entreprise aménagera/adapttera au besoin et dans la mesure du possible :

- le temps de travail et les conditions d'exercice de l'emploi de la salariée enceinte ;
- les horaires et les déplacements de la salariée ;
- l'ergonomie du poste de travail en fonction des besoins, notamment pour lui permettre d'exercer ses fonctions et ses responsabilités sans mettre en danger son état de santé.

Il est rappelé que les absences motivées par les consultations prénatales, lorsqu'elles se situent pendant la période de travail, seront payées comme temps de travail, déduction faite des indemnités journalières versées à ce titre par la sécurité sociale.

Sont autorisées les absences du salarié parent (conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs à la femme enceinte) pour réaliser trois examens médicaux prénataux sur présentation de justificatifs médicaux.

2. Pendant le congé du salarié

Il est convenu que le salarié en congé qui le souhaite, bénéficiera notamment de l'accès à l'information générale disponible auprès de et/ou adressée à l'ensemble des salariés ou des changements d'organisation liés à l'exercice de son métier.

Le congé maternité ou d'adoption ou de paternité est assimilé à du temps de travail effectif et n'a donc aucun impact sur la détermination des droits dans l'entreprise notamment en cas d'intéressement, participation, congés, complémentaire santé, prévoyance...

Plus spécifiquement, les entreprises doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour favoriser l'accès le plus large aux postes de travail qualifié, en faveur du personnel féminin à l'issue du congé maternité.

Le congé parental est ouvert à chaque salarié, mère ou père, dans les conditions fixées légalement. Il est rappelé qu'il peut être partagé par les deux parents notamment pour pouvoir bénéficier de la prestation partagée d'éducation de l'enfant dans sa durée maximale.

3. Le retour de congé du salarié

a) Mesures générales

À l'issue du congé, le salarié :

- bénéficiera d'un entretien professionnel, avec son responsable et/ou le service ressources humaines, destiné à préparer conjointement son retour dans l'entreprise dans les meilleures conditions (remise à niveau, formation, orientation professionnelle...);
- au-delà de toute proposition d'évolution acceptée par le salarié, à son retour de congé, sera réintégré dans le même poste que celui qu'il occupait avant son départ ou dans un poste équivalent, au cas où le poste aurait été supprimé ;
- pourra se voir proposer et/ou solliciter une formation professionnelle pour accéder à une qualification équivalente reconnue et/ou favoriser le retour en entreprise.

Les congés liés à la naissance (maternité, paternité, parental) ou liés à l'adoption ne doivent pas constituer une rupture dans l'évolution de la carrière des salariés concernés, hommes ou femmes.

b) Parentalité

■ Information

Une information par tout moyen sera réalisée par les employeurs auprès de salariés qui en font la demande concernant les dispositifs en faveur de l'exercice de la parentalité, des aides possibles...

Les parties signataires soulignent l'intérêt que peut représenter la mise en place par l'entreprise ou le comité d'entreprise d'un dispositif de type « chèque emploi service universel » (CESU), afin de permettre aux salariés, hommes ou femmes, de régler tout ou partie des frais de garde des enfants, de soutien scolaire ou d'emploi à domicile.

De plus, les entreprises étudieront les services de proximité avec les collectivités locales et les associations pour éventuellement mettre en place des partenariats avec elles et d'autres entreprises voisines pour mutualiser les besoins.

■ Accès au temps partiel choisi

Conscientes de la nécessité de disposer de temps libre à certaines périodes de la vie, pour les femmes comme pour les hommes, les entreprises de la branche sont invitées à favoriser l'activité à temps partiel, dans la mesure où la demande des salarié(e)s qui en font la demande est compatible avec l'activité et le délai de traitement de la requête est suffisant sans impact sur l'évolution de carrière.

■ Adaptation du planning le jour de la rentrée scolaire :

À l'occasion de la rentrée scolaire, les entreprises sont invitées à faciliter l'organisation familiale des collaborateurs en leur accordant, en accord avec la hiérarchie, une souplesse horaire de façon à accompagner son ou ses enfants(s) jusqu'à 12 ans au plus, lors de la rentrée scolaire, sous réserve que cela ne perturbe pas le bon fonctionnement du service. Le collaborateur/la collaboratrice devra préalablement en faire la demande auprès de sa hiérarchie.

■ Congé pour enfant malade ou accidenté

Seront accordés deux jours d'absence exceptionnelle rémunérée pour la garde d'enfant malade ou accidenté par année civile et par salarié, quel que soit le nombre d'enfants à charge, dans les conditions suivantes :

- pour les enfants à charge âgés au plus de 12 ans révolus sur présentation d'un certificat médical versé au plus tard dans les 48 heures. Le salarié préviendra dès que possible, et par tout moyen l'employeur de son absence. L'absence non justifiée dans les conditions ci-dessus est considérée comme une absence irrégulière.

Les entreprises sont invitées à prendre en compte la situation de certains salariés, notamment ceux en horaires de travail décalés, pouvant être confrontés à des problématiques d'organisation familiale importantes.

Les parties conviennent que ces dispositions sur le congé pour enfant malade ou accidenté sont intégrées à la suite de l'article 2.19 de la CCNAD relatif aux congés pour événements familiaux.

Article 7 | Hygiène, sécurité et conditions de travail

Les parties soulignent l'importance de prendre des mesures destinées à faciliter l'activité professionnelle des collaborateurs de la branche et à réduire la contrainte physique des métiers liés à la collecte, la valorisation et le traitement des déchets, participant à la mixité des métiers.

L'amélioration des conditions de travail et plus généralement de la qualité de vie au travail, notamment l'adaptation des postes afin de réduire l'exposition des salariés aux risques professionnels, accidents du travail et maladies professionnelles doit être recherchée. Ainsi, les efforts doivent être poursuivis en ce sens.

Toutes les innovations, notamment en matière d'équipements, outils, matériels d'exploitation, d'aménagement du travail, d'organisation, permettant une amélioration de l'activité doivent être étudiées et mises en œuvre dans un double objectif de prévention des risques professionnels et d'accessibilité de l'emploi aux femmes comme aux hommes. Des études de poste et des formations pourront être mises en place pour une meilleure adaptabilité du travail à l'homme et à la femme.

Les entreprises veilleront ainsi à s'assurer :

- de la poursuite de leurs efforts en matière de construction, d'aménagement ou de réfection de locaux d'accueil dédiés aux personnels féminins (vestiaires, douches, toilettes...) en quantités suffisantes ;

- du confort des tenues et équipements de protection individuelle (EPI) affectés aux personnels masculins et féminins (vêtements, chaussures, casque, lunettes...) et de leur adaptation si nécessaire.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que les entreprises doivent mettre en place des mesures de prévention du harcèlement sexuel et de lutte contre les violences sexuelles et les actes sexistes.

Au sein de toutes les entreprises dotées d'un comité social et économique, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres. Ce référent bénéficiera d'une formation en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Les entreprises d'au moins 250 salariés ont également l'obligation de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Des communications régulières seront faites à destination des managers et des salariés relatives à la nécessité de prendre de façon régulière des congés, tout au long de l'année. Outre le fait de favoriser l'articulation vie professionnelle/vie privée, le repos des salariés participe directement et activement au mieux-être au travail.

Il est rappelé que l'usage des nouvelles technologies de l'information et des communications doit, tout en conservant un usage raisonné des NTIC et en mettant en œuvre le droit à la déconnexion, améliorer la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Les entreprises pourront s'appuyer sur les outils mis à disposition par les organisations patronales de la branche pour globalement améliorer les conditions de travail (étude pénibilité, recommandations en termes d'équipements de protection collectif et individuel, matériel...)

Chapitre III Dispositions finales

Article 8 | Sensibilisation des acteurs de la branche et communication de l'accord

La sensibilisation de l'ensemble des acteurs au niveau de la branche sur le thème de l'égalité professionnelle et la communication sur ce sujet constituent le vecteur indispensable pour traduire concrètement au sein des entreprises de la branche l'application des principes mis en exergue par le présent accord.

C'est pourquoi les parties s'engagent à améliorer la communication sur le thème de l'égalité professionnelle femmes/hommes par toute action de communication (via les organisations patronales de la branche, syndicats de salariés représentatifs dans la branche, RH des entreprises, IRP...).

Article 9 | Suivi de l'accord

Préalable requis à une mise en œuvre réussie des mesures instituées, un suivi annuel de l'accord sera réalisé par la CPPN de la branche, qui pourra éventuellement s'appuyer sur la CPNEFP/ l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et/ou s'entourer d'experts afin de solliciter leurs avis techniques et leurs réflexions en tant que de besoin.

Afin de piloter les avancées en la matière, la CPPN s'appuiera notamment sur :

- les indicateurs portant sur la situation comparée femmes/hommes que la CPNEFP de la branche pourra mettre en place, ajouter ou modifier dans le cadre du rapport de branche ;
 - les accords signés sur ce thème par les entreprises de la branche des activités du déchet ;
- Dans le cadre du recensement des accords d'entreprise de la branche par la CPPN, les entre-

prises de la branche sont invitées à transmettre au secrétariat de la branche via l'adresse suivante : contact@snad.social.

- les bonnes pratiques relatives à l'égalité professionnelle, la diversité, mixité, et les mesures de prévention sur le harcèlement sexuel et la lutte contre les violences sexuelles et actes sexistes remontées par les entreprises de la branche ;
- mais également sur toute autre donnée disponible auprès d'organismes tels que l'opérateur de compétences, organismes de prévoyance...

À cette occasion, elle envisagera toutes les pistes, y compris une éventuelle révision du présent accord, destinées à renforcer davantage l'égalité femmes/hommes.

La branche recensera et diffusera auprès des différentes entreprises de la branche les bonnes pratiques relatives à cette thématique, et leur apportera lorsqu'elles le souhaiteront son appui en matière de mise en œuvre du présent accord.

Article 10 | Portée. – Champ d'application

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des activités du déchet.

Article 11 | Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à sa signature.

Article 12 | Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus par l'article L. 2261-10 du code du travail.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et accompagnée d'un avis motivé et d'un projet relatif aux points de la convention qu'elle propose de réviser.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

Article 13 | Formalités de dépôt

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, et auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 14 | Demande d'extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 7 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)