

Convention collective nationale

IDCC : **3224** | **DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS
DES PAPIERS-CARTONS**

Accord du 14 juin 2022

relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

NOR : ASET2251068M

IDCC : 3224

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

AFDPE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFTC MEDIA+,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les signataires du présent accord affirment que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un facteur de diversité, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Ils reconnaissent la valeur, tant au niveau économique que social, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche.

Par ailleurs, les signataires rappellent que le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être pris en considération dans toutes les négociations de branche et d'entreprise.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel instaure notamment :

- le calcul d'un index de l'égalité femmes-hommes dans le cadre duquel toutes les entreprises ou UES d'au moins 50 salarié(e)s ont l'obligation de mesurer, au moyen d'indicateurs, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- la désignation par l'employeur d'un(e) référent(e) chargé(e) d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié(e)s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans toutes les entreprises employant au moins 250 salarié(e)s.

Le CSE désigne également parmi ses membres un(e) référent(e) en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

La branche entend s'inscrire dans la continuité de ces dispositions légales, réglementaires et conventionnelles pour apporter aux entreprises et salarié(e)s un cadre permettant d'aboutir au respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La branche réaffirme sa volonté de voir s'appliquer sans nuance et tout au long du parcours professionnel le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent (à temps plein ou à temps partiel).

Une telle démarche requiert notamment :

- une politique volontariste et dynamique destinée à faire évoluer les comportements au quotidien et à remettre en cause les stéréotypes culturels susceptibles de faire obstacle à l'égalité professionnelle ;
- l'implication des directions générales, des différents niveaux hiérarchiques, des salarié(e)s et de leurs représentant(e)s ;
- l'appropriation commune des éléments de la problématique, un dialogue social de proximité et la mise en place de plans d'action.

Article 1^{er} | Diagnostic de la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche

Les signataires partent d'un constat commun, aux termes duquel, fort des spécificités propres aux métiers de la distribution et commerces de gros des papiers-cartons, il ressort les éléments suivants, notamment issus des 2 enquêtes menées fin 2021 début 2022, par le biais de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'intersecteur papier carton :

- la branche est constituée de 225 entreprises dont 95 % de moins de 50 salariés et de 3 800 salariés dont 52 % sont présents au sein des entreprises de 50 salariés et plus ;
- parmi les 3 800 salariés de la branche présents au 31 décembre 2020, les hommes sont légèrement majoritaires puisqu'ils représentent 56 % des effectifs ;
- en 2020, la moyenne d'âge des femmes est de 47 ans et de 47,5 ans pour les hommes ;
- on constate, un équilibre entre les femmes et les hommes en matière d'ancienneté : en effet, l'ancienneté moyenne est de 13 ans pour l'ensemble des salariés de la branche. En lien avec la moyenne d'âge relativement élevée dans la branche, plus d'un tiers des salariés accumulent au moins 18 ans d'ancienneté ;
- en 2020, 92,5 % des femmes travaillaient à temps plein (contre 97,5 % pour les hommes) ; les salarié(e)s à temps partiel représentent 2,5 % des effectifs masculins et 7,5 % des effectifs féminins. On constate que la branche a un taux de recours très faible au temps partiel au regard des chiffres nationaux où les temps partiels totalisent 8 % (contre 2,5 %) des postes occupés par les hommes et 27,1 % des postes occupés par les femmes (contre 7,5 %).
- en 2020, plus de la moitié (58 %) des effectifs relevaient de la catégorie ouvriers/employés. Cette catégorie est plus représentée au sein des effectifs féminins que des effectifs masculins (63,5 % de femmes contre 54 % d'hommes).

Concernant les autres catégories la proportion des femmes et des hommes est la suivante :

- 10,5 % de techniciens/agents de maîtrise femmes (contre 8 % d'hommes) ;
- 26 % de cadre femmes (contre 38 % d'hommes).
- en 2020, on note une féminisation marquée des emplois dans les fonctions administratives commerciales (29 % des femmes contre seulement 2,5 % des hommes). À l'inverse, les postes liés à la logistique sont massivement exercés par des hommes :
 - collaborateur(trice) commercial(e), assistant(e) commercial(e) : 29 % de femmes contre 2,5 % d'hommes ;
 - préparateur(trice) de commandes : 7 % d'hommes contre 1 % de femmes ;

- responsable d'équipe : 8 % d'hommes contre 1,5 % de femmes ;
- cariste, cariste polyvalent : 14 % d'hommes contre 0,5 % de femmes.
- en 2021, parmi les effectifs totaux de la branche (3 800 salariés), 1,6 % des salariés se sont vus offrir une promotion en 2021 : à ce titre, l'on constate que la part des femmes promues a été supérieure à celle des hommes (2,2 % versus 1,1 %) ;
- en matière de formation professionnelle :
 - en matière de contrat de professionnalisation en 2021, sur 9 stagiaires, on constate une surreprésentation dans le recours des femmes (89 % contre 11 %) mais un équilibre en matière de contrat d'apprentissage (sur 100 stagiaires, 54 % étaient des femmes) ;
 - au titre du plan de développement des compétences, sur 182 stagiaires, 35 % étaient des femmes et 65 % des hommes. Les 3 spécialités de formation les plus engagées au 31 décembre 2021 relevaient de la sécurité des biens et des personnes, le transport, manutention, magasinage et le commerce, vente.

Les partenaires sociaux considèrent que la branche doit être acteur de la promotion de l'égalité professionnelle. Il lui appartient donc à ce titre, au regard des indicateurs ci-dessus, notamment de :

- déconstruire les stéréotypes et préjugés ;
- développer des pratiques managériales inclusives et bienveillantes au bénéfice des femmes et des hommes ;
- de veiller à ce que l'exercice d'un travail à temps partiel n'induisse pas de conséquences défavorables sur l'évolution professionnelle et l'évolution salariale.

Les partenaires sociaux conviennent avec l'accompagnement de l'OPCO de prendre en compte un certain nombre d'indicateurs sur la répartition entre les femmes et les hommes issus des études menées au sein de la branche, afin de mieux cerner les catégories professionnelles, les métiers ou situations pour lesquels il serait souhaitable ou nécessaire d'engager ou de promouvoir des plans d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

■ Effectifs :

- effectifs par sexe, catégorie professionnelle et classification, et par type de contrat (CDI/CDD) ;
- effectifs par sexe, catégorie professionnelle, et par tranche d'ancienneté ;
- effectifs par sexe, catégorie professionnelle, et par tranche d'âges ;
- ancienneté moyenne par catégorie professionnelle et sexe.

■ Parcours professionnel :

- promotions par sexe et par catégorie professionnelle ;
- embauches par sexe et par catégorie professionnelle ;
- départs par sexe, par catégorie professionnelle et par motifs des départs.

■ Formation :

- nombre de salariés en formation par sexe et catégorie professionnelle ; heures de formation par sexe et catégorie professionnelle ;
- heures de formation par type d'action (adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences) ;
- nombre de CQP (certificats de qualification professionnelle) par sexe ;
- suivi du nombre d'alternants par sexe et par type de contrat (contrat de professionnalisation, d'apprentissage, Pro-A).

Sous réserve de financement, les indicateurs tels que la durée et l'organisation du travail, la rémunération, les congés etc. pourront compléter la liste ci-dessus.

Article 2 | Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises dont l'activité relève de la convention collective nationale de la distribution des papiers cartons (IDCC 3224) et à leurs salariés.

Au regard de l'objet du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 3 | Mixité des délégations

Au niveau de la branche, la mixité sera recherchée dans la CPNE (commission paritaire nationale pour l'emploi), les groupes de travail paritaires et dans les commissions paritaires, tant du côté des organisations syndicales d'employeurs que des organisations syndicales de salariés.

Article 4 | Actions de sensibilisation

Compte tenu de la dimension socio-culturelle du dossier égalité professionnelle, des actions de sensibilisation associées à une communication adaptée seront donc engagées, pour diffuser notamment les bonnes pratiques et les évolutions constatées en la matière au sein des entreprises de la branche.

Article 5 | Recrutement

Article 5.1 | Promotion de l'image/lutte contre les stéréotypes

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent soutenir les entreprises dans une démarche d'égalité professionnelle en créant un contexte favorable et s'engagent pour ce faire dans la lutte contre les stéréotypes.

Le déséquilibre entre les femmes et les hommes dans certains métiers (exemples : cariste, commercial(e) de la distribution des papiers cartons résulte en effet bien souvent de représentations et de stéréotypes culturels qui constituent un frein important à l'embauche dans un cadre de mixité au sein des entreprises.

Agir auprès des jeunes dès le collège étant essentiel pour la branche, toute action de communication réalisée par les entreprises dans les territoires est encouragée (salons, visites de sites, conférences, etc.). Ces actions de communication pourraient prendre la forme d'affiches, de plaquettes ou tout autre document ou kit que l'entreprise pourrait être amenée à réaliser.

Les entreprises s'assureront donc de ne pas véhiculer de stéréotypes liés au sexe dans les communications internes et externes, quels que soient les supports utilisés.

Article 5.2 | Offres d'emploi

La rédaction des offres d'emploi, internes et externes, s'adresse indifféremment aux hommes et aux femmes, par une formulation non sexuée et non discriminante.

Ainsi l'employeur ne peut pas indiquer qu'il désire recruter exclusivement un homme ou une femme.

Une attention particulière doit donc être portée sur les descriptifs de poste. En effet, outre l'intitulé du poste, il convient également de rédiger le texte de l'offre sans que son contenu soit orienté sur le sexe du candidat recherché : par exemple sont à éviter les termes « homme de terrain ».

Par ailleurs, l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent en aucun cas tenir compte ni du sexe, ni de la situation familiale du futur titulaire ou du titulaire de l'emploi concerné.

Enfin, il sera demandé aux prestataires extérieurs pour le recrutement de respecter les principes d'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus de recrutement.

Article 5.3 | *Processus de recrutement*

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes. Pour ce faire, les mesures suivantes doivent être prises :

- nécessité pour l'offre de contenir les éléments relatifs au descriptif du poste, à la qualification demandée ainsi qu'aux conditions d'emploi (temps plein/partiel, CDI/CDD etc.) ;
- diversification des canaux de recrutement et dépôt des offres, notamment auprès des opérateur(ice)s du service public de l'emploi.

Les partenaires sociaux recommandent fortement aux recruteur(se)s, dans le cadre de leur pratique, à utiliser des outils existants, tel le guide du recrutement conçu par le défenseur des droits dans l'optique de promouvoir des processus dénués de toute discrimination.

Article 5.4 | *Traitement des candidatures*

Toutes les candidatures, pour des compétences et/ou des qualifications comparables, doivent être étudiées selon les mêmes critères, les mêmes dispositifs de sélection et selon le même processus de recrutement.

La décision finale doit reposer sur des éléments objectifs liés aux seules capacités professionnelles du candidat.

Le sexe du (de la) candidat(e) et/ou sa situation de famille ne peuvent en aucun cas constituer un critère de sélection, que l'embauche soit externe ou relève d'une mutation interne, et ce quel que soit le type de contrat de travail ou la durée du travail proposée. Les entreprises ne peuvent donc pas se baser sur le sexe ou la situation de famille d'un (ou d'une) candidat(e) pour refuser de l'embaucher ou pour l'embaucher sur la base de critères différents.

De même, ces éléments ne constituent en aucun cas un critère permettant de déterminer la rémunération du (de la) candidat(e) et son positionnement dans la grille de classification.

Il est également interdit de prendre en considération l'état de grossesse d'une candidate pour refuser de l'embaucher ou pour mettre fin à sa période d'essai.

Article 6 | *Conditions de travail et d'emploi*

Article 6.1 | *Principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail égal*

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération posé par l'article L. 3221-2 du code du travail dans les termes suivants : « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Conformément à l'article L. 3221-4 du code du travail, « sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. »

En conséquence, tout écart de rémunération entre les femmes et les hommes doit être justifié par des critères objectifs et pertinents.

Article 6.2 | Index de l'égalité professionnelle dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Comme rappelé dans le préambule, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 instaure l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Chaque année avant le 1^{er} mars ces entreprises publient sur leur site internet la note globale et les résultats obtenus pour chaque indicateur de l'Index de l'égalité femmes-hommes. Ceux-ci sont également communiqués au comité social et économique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail. À défaut de site internet, ces informations sont portées à la connaissance des salariés par tout moyen.

La loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle prévoit que l'ensemble des indicateurs est rendu public sur le site internet du ministère du travail, dans des conditions fixées par décret.

Les entreprises doivent atteindre un nombre minimal de 75 points sur 100 à l'évaluation en matière d'égalité femmes/hommes. À défaut, des mesures correctives doivent être mises en œuvre afin d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de 3 ans, sous peine d'une sanction financière.

La loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle prévoit que l'employeur devra publier par une communication externe et au sein de l'entreprise les mesures de correction, selon des modalités définies par décret.

Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise sont en deçà d'un niveau défini par décret, l'employeur devra fixer et publier les objectifs de progression de chacun des indicateurs.

Article 6.3 | Congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption et parental d'éducation

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, un entretien professionnel doit être systématiquement proposé au salarié qui notamment reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation ou d'un congé d'adoption.

Conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail, la rémunération de la salariée partie en congé maternité, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, est majorée à son retour dans l'entreprise, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Le salarié prenant son congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les conditions fixées aux articles L. 1225-35 et suivants du code du travail et ayant une ancienneté d'au moins deux ans dans l'entreprise, bénéficie du maintien de son salaire par l'employeur pendant la durée du congé.

Le congé parental d'éducation permet à tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, qu'il soit le père ou la mère de l'enfant, de bénéficier d'un congé ou d'une réduction de son temps de travail afin de s'occuper de son enfant de moins de 3 ans (16 ans en cas d'adoption).

À l'issue du congé parental, la réintégration du salarié se fera en priorité dans le précédent emploi si celui-ci est disponible ou dans un emploi similaire, de préférence dans le même bassin d'emploi, assorti d'une rémunération au moins équivalente, avec, le cas échéant, la garantie de rattrapage salarial prévue par le code du travail.

La durée du congé parental est prise pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté lorsque le salarié décide de prendre un congé avec arrêt total de travail. Les parents qui ont opté pour la réduction de leur temps de travail bénéficient des garanties attachées au statut de salarié à temps partiel (assimilation au temps plein pour le calcul de l'ancienneté).

Maintien possible des cotisations de retraite complémentaire (ARRCO/AGIRC)

Les entreprises peuvent, par voie d'accord, permettre à leurs salariés non cadres d'obtenir des avantages de retraite pendant ledit congé, au moyen du versement des cotisations. Cette décision, si elle est prise, s'impose alors à tous les personnels qui sont ou seront concernés par le dit congé parental d'éducation (délibération de la 22B CCN des non-cadres du 8 décembre 1961).

De la même façon, si le salarié cotise à la caisse des cadres (AGIRC), la délibération 025 de la CCN du 14 mars 1947 prévoit la possibilité d'obtenir des points de retraite pendant le congé parental sous réserve d'un accord au sein de l'entreprise.

Maintien possible des garanties frais de santé

Le maintien des garanties frais de santé peut être prévu dans le contrat souscrit entre l'entreprise et l'organisme assureur.

Si tel n'était pas le cas, les parties signataires invitent les entreprises à ouvrir des négociations pour examiner le maintien, selon des modalités à définir, de la cotisation employeur dans le cas où le salarié souhaiterait maintenir sa propre cotisation.

Maintien possible des garanties de prévoyance

Le maintien des garanties de prévoyance peut être prévu dans le contrat souscrit entre l'entreprise et l'organisme assureur.

Si tel n'était pas le cas, les parties signataires invitent les entreprises à ouvrir des négociations pour examiner le maintien de ces garanties.

Article 6.4 | *Lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et la violence sexuelle*

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

De même, aucun salarié ne doit subir des faits :

- soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ;
- soit d'agissements sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

La branche demande aux entreprises de réagir rapidement si elles ont connaissance de suspicions de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes. Ces actes peuvent être le fait des salarié(e)s, du personnel d'encadrement, ou résulter de toute tierce personne présente sur le lieu de travail (usager, client, intervenant extérieur...).

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur, au titre de son obligation de sécurité de résultat, doit prévenir les agissements de harcèlement sexuel, diligenter une enquête s'il vient à être informé de tels actes, puis, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner. Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Il y a lieu de rappeler, que dans toute entreprise employant au moins 250 salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

En outre, 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, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Le règlement intérieur des entreprises doit rappeler les dispositions relatives au harcèlement sexuel, moral, et aux agissements sexistes.

La branche incite les entreprises à :

- mener des actions de prévention, en lien avec le référent du CSE, en matière de lutte contre le harcèlement sexuel ainsi que les agissements sexistes, de formation et de sensibilisation et à se doter d'outils tels qu'une charte de bonne conduite rappelant les obligations et droits de chacun(e) sur ces thématiques.

Dans les entreprises de plus de 250 salariés le lien devra également être fait avec le référent nommé par le chef d'entreprise. Il est rappelé que ces référents bénéficient d'une formation sur le sujet ;

- veiller à ce que l'environnement de travail soit dépourvu de tout agissement ou propos sexiste (ex. : suppression d'image portant atteinte à l'intégrité des personnes, condamnation de tout propos ou « blague sexiste »...) et ce, dans l'ensemble des lieux de travail (ex. : sanitaires, vestiaires...).

Enfin, les partenaires sociaux tiennent à rappeler que les salariées confrontées à une situation de violence conjugale ou intra-familiale peuvent contacter les numéros d'urgence existants ainsi que les associations d'aide aux victimes. Ces numéros d'urgence sont affichés dans l'entreprise dans des lieux accessibles à tous les salarié(e)s. Les entreprises, ainsi que les membres du CSE sont invités à faciliter les démarches des salariés quand ceux-ci en font la demande.

Conformément à la loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, les partenaires sociaux rappellent que, à compter du 26 décembre 2022, le versement du salaire par chèque barré ou par virement devra se faire sur un compte bancaire dont le (la) salarié(e) est le titulaire ou le co-titulaire.

En outre, le (la) salarié(e) ne pourra pas désigner un tiers pour recevoir son salaire.

Les entreprises sont invitées, si elles le peuvent, à anticiper l'entrée en vigueur de cette mesure.

Article 6.5 | Conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Les partenaires sociaux estiment nécessaire de prendre certaines mesures visant à garantir une organisation du travail respectueuse tant des engagements et aspirations personnelles des salarié(e)s que de leur vie familiale.

Afin de mieux articuler les temps de vie professionnelle et personnelle, les entreprises doivent tenir compte des éléments suivants :

- mettre en place des horaires de réunions adaptés ou encore planifier des déplacements à l'avance, dans la mesure du possible. Les situations particulières ne doivent pas aboutir à priver le (la) salarié(e) d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives, sauf dérogations ;
- organiser le travail en respectant les délais de prévenance pour la gestion et la modification des plannings, conformément aux dispositions légales et conventionnelles ;
- prendre en compte l'impact des technologies de l'information et de la communication dans la gestion du temps de travail afin de veiller à leur utilisation dans le respect de la vie person-

nelle et des temps de repos des salarié(e)s. Ainsi, les partenaires sociaux rappellent que le droit à la déconnexion correspond au droit pour le salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel (smartphone, internet, e-mail, etc.) pendant les temps de repos et de congé ;

- développer une culture managériale favorable aux aménagements d’horaires individuels si le poste le permet et notamment l’accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes qui le souhaitent. De plus, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet bénéficient d’un droit préférentiel à l’obtention d’un emploi similaire et vacant correspondant à leurs compétences.

Les partenaires sociaux incitent également les entreprises à faciliter les conditions de prise de congé, pour les femmes et les hommes, en cas de maladie des enfants en prenant en compte la bonne continuité des services.

Il est également rappelé, que, conformément à l’accord du 12 mars 2019 relatif aux salaires minima, et en complément des jours de congés déjà conventionnellement prévus pour les mères de famille, il est prévu un congé « Père de famille » à hauteur de 2 jours ouvrés par année civile, qui est attribué sous réserve de la production d’un certificat médical attestant la nécessité d’une présence parentale et à condition que l’enfant ait moins de 15 ans révolus.

Cette disposition ne s’applique qu’en l’absence de mesures plus favorables ou au moins équivalentes existant au sein des entreprises.

Les entreprises veilleront à prendre en considération les contraintes de la vie personnelle et familiale dans l’organisation des déplacements professionnels. Une attention particulière sera portée aux difficultés éventuelles pour les frais de garde, notamment pour les familles monoparentales.

Les demandes motivées de salariés pour un aménagement de leur temps de travail ou un changement de poste permettant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale seront étudiées selon des modalités définies en entreprise.

Article 6.6 | Équipements de travail

Les entreprises veilleront à ce que les équipements de protection individuelle sont adaptés au personnel féminin.

Lorsque les salarié(e)s doivent porter des vêtements de travail spécifique ou des équipements de protection individuelle, l’employeur met à leur disposition des vestiaires, collectifs ou individuels, séparés pour les hommes et les femmes.

Article 7 | Formation professionnelle et évolution de carrière

Article 7.1 | Conditions d’accès à la formation

Compte tenu du rôle de la formation professionnelle dans le maintien et le développement des compétences et des capacités professionnelles des salariés, l’égalité d’accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l’évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

Il importe en conséquence que chaque salarié(e) puisse utiliser pleinement les dispositifs prévus par la loi et la convention collective, et qu’il ne soit pas exercé de discrimination.

Article 7.2 | Mixité dans l’accès à la formation

La formation est un des facteurs permettant d’assurer un égal développement de compétences et de carrière pour les femmes et les hommes.

Dans le cadre et le respect des besoins de formation de chaque entreprise, les femmes et les hommes, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, doivent donc bénéficier du même accès à une formation professionnelle relative à leur emploi.

Ainsi, en fonction de la stratégie de formation des entreprises, la part des salarié(e)s formé(e)s reflète dans la mesure du possible, la part des hommes et des femmes des métiers ou filières concernées par la formation, que ce soit :

- en nombre de stages suivis ;
- selon la nature des stages, que ces derniers portent sur le développement professionnel et l'acquisition de nouvelles compétences et/ou qualifications ou sur l'adaptation aux évolutions de l'entreprise ;
- les thèmes et les niveaux de formation ;
- la durée des stages.

Par ailleurs, la formation professionnelle doit permettre de créer des passerelles entre les métiers où il y a une forte prédominance masculine ou féminine.

Article 7.3 | Mesures visant à faciliter l'accès à la formation

Afin de faciliter l'accès à la formation des femmes et des hommes, en leur permettant de mieux concilier le départ en formation et leurs responsabilités familiales, les entreprises :

- développeront les offres de formations à distance ;
- favoriseront l'organisation des stages de formation durant les horaires habituels de travail, et/ou au niveau local ou régional, afin de réduire l'éloignement géographique entre le lieu d'habitation et le lieu de formation ;
- étudieront les possibilités de recours à des formations de durées adaptées afin de favoriser un meilleur accès à la formation pour tous les salariés.

La date du stage de formation sera communiquée aux salariés concernés le plus tôt possible afin de leur permettre de s'organiser, notamment dans le cadre de leurs responsabilités familiales, pour y assister.

Les partenaires sociaux rappellent qu'un entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue, notamment :

- d'un congé de maternité ou d'adoption ;
- d'un congé parental d'éducation total ;
- d'une période d'activité à temps partiel au retour d'un congé de maternité ou d'adoption ;
- de l'exercice d'un mandat syndical.

Il est recommandé de procéder à ce même type d'entretien suite à une absence d'au moins 6 mois autre que celles pour lesquelles est obligatoirement prévu un entretien professionnel.

Article 7.4 | Conditions d'accès à la promotion professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent que les promotions reposent sur des critères objectifs, notamment les compétences, connaissances et aptitudes professionnelles. En aucun cas la décision d'octroyer ou non une promotion à un(e) salarié(e) ne pourra se prendre sur la base du sexe ou de la situation familiale de ce(tte) dernier(ère).

Les femmes et les hommes ayant des postes et des expériences similaires et disposant de compétences, connaissances et aptitudes professionnelles similaires doivent donc disposer des mêmes possibilités d'évolution, et ce quels que soient la nature et le niveau du poste.

Les entreprises doivent également s'engager à ce que les aménagements d'horaires qui auraient été accordés à l'ensemble de leurs salarié(e)s, notamment dans le but d'une meilleure

conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, ne fassent pas obstacle à l'évolution de la carrière professionnelle de ces derniers.

Les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale ou de soutien familial et les arrêts de travail liés à la grossesse ne doivent pas avoir d'incidence sur le déroulement de carrière des salarié(e)s concerné(e)s, que ce soit en termes de mobilité interne, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution.

Article 7.5 | Évolution professionnelle

Il convient de rendre effectives les conditions d'une évolution professionnelle dénuée de toute discrimination fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse. De même, une attention particulière doit être portée aux perspectives d'évolution professionnelle des salarié(e)s à temps partiel. Pour ce faire, les partenaires sociaux rappellent aux employeurs de la branche de :

- promouvoir la formation ; les partenaires sociaux rappellent notamment l'existence du CPF (compte personnel de formation) (ordonnance 2019-861 du 21 août 2019) ;
- former l'encadrement et les professionnel(elle)s des ressources humaines ou en charge du recrutement ainsi que les dirigeant(e)s salarié(e)s ou les dirigeant(e)s bénévoles à la mise en place de mesures propices à l'égalité professionnelle (en matière de recrutement, de management, etc.) ;
- veiller à ce que les actions de formations dispensées soient équilibrées tant dans leur volume que dans leur contenu, au regard de la répartition des effectifs femmes et hommes.

Article 8 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 9 | Dénonciation et révisions

Le présent accord pourra être dénoncé et révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 10 | Dépôt légal et extension

Le présent accord, établi en un nombre suffisant d'exemplaires, fera l'objet d'une notification à l'ensemble des organisations représentatives, par le secrétariat de la branche, puis sera déposé, conformément aux dispositions du code du travail en vue de son extension.

Fait à Paris, le 14 juin 2022.

(Suivent les signatures.)