

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective nationale

IDCC : 3228 | **GROUPEMENT DES ARMATEURS DE SERVICE
DE PASSAGES D'EAU**
(Personnel navigant)

Accord du 25 avril 2025 relatif à l'égalité professionnelle

NOR : ASET2550654M

IDCC : 3228

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

GASPE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEETS FO ;

FNSM CGT ;

UFM CFDT ;

FOMM UGICT CGT,

d'autre part,

il a été préalablement rappelé ce qui suit :

Cet accord s'inscrit dans le cadre des engagements pris par la branche auprès de la direction générale du travail en matière d'égalité professionnelle des personnels navigants des membres du GASPE.

Les partenaires sociaux et le GASPE, qui se sont réunis le 7 février 2025, le 14 mars 2025, le 8 avril 2025 et le 25 avril 2025 en combinant présentiel et visioconférence, ont souhaité identifier des objectifs dans les domaines d'action suivants :

- la prévention du harcèlement moral et sexuel et des violences sexistes et sexuelles au travail ;
- le recrutement ;
- les parcours professionnels et de formation ;
- la rémunération ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Il a donc été négocié et convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Périmètre de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent au personnel navigant des entreprises sou-mises à la convention collective du GASPE.

Article 2 | Prévention du harcèlement moral et sexuel et des violences sexistes au travail

L'employeur, au titre de son obligation de résultat de sécurité, doit prévenir les agissements de harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes.

Quelle que soit l'origine de ces agissements : collègue, hiérarchique ou extérieur, les entre-prises doivent diligenter une enquête en cas de tels actes, et, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner.

Les agissements de nature sexiste, directs ou indirects (affichage, propos, etc.) doivent être identifiés afin de les supprimer. Ces comportements doivent être sanctionnés dans le cadre des mesures prévues par la réglementation ou le règlement intérieur. Les dispositions relatives à la prévention du harcèlement moral, sexuel ou des agissements sexistes, doivent apparaître dans le règlement intérieur et être soumis pour avis au CSE ou aux commissions santé, sécurité et conditions de travail.

Article 3 | Recrutement

Les parties rappellent que le recrutement doit respecter le strict principe d'égalité et se fonder sur les compétences, qualifications et expériences du candidat sans distinction d'âge, de sexe, d'origine ou de religion.

Pour ce faire, les employeurs de la branche veilleront à respecter les principes suivants :

Obligation de neutralité dans les offres d'emploi

Les offres d'emploi doivent être rédigées de manière neutre, sans stéréotypes discriminants ni formulations susceptibles de dissuader un sexe de postuler. De plus, chaque offre devra obli-gatoirement inclure la mention H/F (ou son équivalent) dans l'intitulé du poste.

Égalité de traitement

Les employeurs de la branche s'engagent à garantir une égalité de traitement des candida-tures parmi les candidats retenus, à compétences, expériences et profils équivalents. Le recru-tement sera fondé exclusivement sur l'évaluation des compétences et de la personnalité du candidat, sans aucune question relative aux charges familiales, à l'état de grossesse ou à la vie privée. Par ailleurs, les acteurs du recrutement seront sensibilisés à la non-discrimination et à la lutte contre les stéréotypes de genre.

Promotion des métiers de navigantes

Afin de favoriser l'augmentation du nombre de femmes dans les postes de personnel navi-gant, les entreprises de la branche GASPE s'engagent à valoriser les parcours de navigantes à travers leurs actions de communication.

Article 4 | Formation et parcours professionnel

Les parties reconnaissent que la formation joue un rôle essentiel dans l'égalité profession-nelle, en favorisant le développement des compétences, l'évolution de carrière et la progression professionnelle. Les entreprises s'engagent à garantir un accès équitable aux formations pour

les femmes et les hommes, en proportion de leurs effectifs. Elles veilleront également à adapter l'organisation des formations afin de prendre en compte les contraintes liées à la vie familiale.

Engagement en faveur de la formation professionnelle

La branche s'engage à déployer des formations professionnelles pour l'ensemble de ses collaborateurs, en fonction des besoins de développement individuels et de ceux de l'entreprise, sans distinction de sexe.

Engagement en faveur de l'égalité professionnelle

La branche s'engage à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la gestion du développement et des parcours professionnels des collaborateurs, notamment en matière de formation, d'affectations, de promotions et de mutations.

Article 5 | Rémunération

Les parties affirment que tous les navigants doivent bénéficier des mêmes droits en matière de rémunération. L'évolution salariale du personnel navigant doit être déterminée en fonction des grilles de rémunération de la branche, en tenant compte de la qualification, des compétences, de l'expérience et du niveau de responsabilité, sans distinction de sexe.

Conformément à la réglementation, il est rappelé que les entreprises sont tenues de mener une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs. Elles doivent également analyser chaque année la situation et, si nécessaire, mettre en place les mesures requises pour supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6 | Équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Les parties rappellent l'importance de mettre en place des mesures favorisant un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, notamment :

- informer les salariés sur les dispositifs relatifs aux congés familiaux, en précisant que leur prise en compte est indépendante du sexe du bénéficiaire ;
- organiser un entretien professionnel de retour après toute absence de plus de trois mois.

Article 7 | Outils pour l'égalité professionnelle

Les parties rappellent que plusieurs outils, adaptés à la taille de la structure, permettent d'aborder concrètement l'égalité professionnelle :

- le bilan social et la base de données économiques et sociales, qui doivent analyser la situation de l'entreprise et son évolution ;
- l'index d'égalité femmes-hommes, lorsque son application est requise ;
- la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Article 8 | Indicateurs de suivi

Les accords et plans d'action mis en place au sein des entreprises doivent inclure des indicateurs de suivi et fixer des objectifs chiffrés d'amélioration. L'analyse des pratiques de l'entreprise se fera sur la base de ces indicateurs et objectifs, afin d'évaluer leur efficacité. Si les mesures prévues s'avèrent inefficaces ou inadaptées, de nouveaux indicateurs ou actions pourront être envisagés.

Article 9 | Suivi du présent accord

Le suivi de l'accord sera assuré dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) afin d'évaluer la mise en œuvre des actions définies dans les articles précédents.

Article 10 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans, durée maximale en cas de présence d'un accord collectif le prévoyant.

Article 11 | Formalités de dépôt et date d'entrée en vigueur

L'accord sera déposé par voie dématérialisée sur la plateforme de téléprocédure : teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Nantes. L'accord prendra effet dès le lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 12 | Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment pendant sa période d'application, sous réserve d'un accord entre les parties.

Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires et accompagnée d'une proposition de modification.

Les discussions devront s'ouvrir dans un délai de trois mois suivant la réception de la demande. Toute modification donnera lieu à un avenant conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Nantes, le 25 avril 2025.

(Suivent les signatures.)