

Brochure n° 3228

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

ACCORD DU 4 OCTOBRE 2010
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1051463M
IDCC : 637

PRÉAMBULE

Les principales dispositions du droit interne concernant l'égalité professionnelle résultent de :

- la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 (*Journal officiel* du 14 juillet) qui opère une transposition de la directive n° 76/207/CE du 9 février 1976 ;
- la loi n° 89-531 du 2 août 1989 (*Journal officiel* du 4 août) ;
- la loi n° 2000-397 du 9 mai 2001 (*Journal officiel* du 10 mai) ;
- la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (*Journal officiel* du 24 mars) ;
- et pour la plus récente, la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (*Journal officiel* du 28 mai).

Ces lois cherchent à réaliser les conditions d'une véritable mixité dans tous les secteurs et à toutes les étapes de la vie professionnelle.

Le principe de l'égalité professionnelle doit être pris en compte dans les négociations suivantes :

- lors de la négociation annuelle sur les salaires (art. L. 2241-9 du nouveau code du travail) ;
- lors de la négociation quinquennale sur les classifications ;

- au moins une fois tous les 3 ans, les partenaires sociaux de la branche doivent négocier à la fois sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur les mesures de rattrapage destinées à remédier aux inégalités constatées. Ces négociations doivent notamment porter sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que sur les conditions de travail et d'emploi, et notamment celles des salariés à temps partiel.

Les signataires considèrent que tous les acteurs de la branche doivent 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, afin qu'elles engagent des politiques actives dans ce domaine. Ils estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises, et que son impact social et économique se révélera positif.

Ainsi, la mise en place d'une politique dynamique d'égalité professionnelle doit s'accompagner d'une mise en cohérence des pratiques de management.

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. C'est en effet par leur implication et leur détermination que cette politique peut se déployer efficacement à tous les niveaux de l'entreprise.

Ce déploiement passe par une démarche de communication régulière et soutenue des équipes de direction auprès des salariés en association avec les représentants du personnel.

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 n° 3228, *Journal officiel*).

CHAPITRE I^{ER}

DIAGNOSTIC DE LA SITUATION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

(Voir en annexe de l'accord un extrait du CEP de branche 2010)

Toute action visant à corriger les disparités de traitement entre les hommes et les femmes dans la profession suppose une connaissance des situations rencontrées. L'observatoire des métiers est chargé d'un suivi des données sociales sur la situation hommes-femmes.

Par ailleurs, un diagnostic de la situation de l'égalité salariale hommes-femmes sera réalisé dès 2010 (données 2009) pour connaître le salaire moyen brut par catégories professionnelles et par sexe.

Par ailleurs, il importe également d'agir sur les autres éléments qui peuvent concourir aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise : le recrutement, la promotion professionnelle, la formation, l'articulation des temps de vie. Le présent accord reprend l'ensemble de ces thèmes et apporte des dispositions concourant à l'atteinte de l'objectif de l'égalité professionnelle dans la branche.

L'évolution de ces données sera étudiée par la CPNEFP à fins d'analyse et d'éventuelles mesures correctives.

CHAPITRE II

ORIENTATION SCOLAIRE. – RECRUTEMENT

Les signataires encouragent 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 ...).

Des actions spécifiques pourront 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 appelé 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. A 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.

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.

En cas de conclusion de l'ADEC actuellement en cours de négociation, un guide pratique d'information et de sensibilisation sur les facteurs susceptibles de favoriser le déroulement de carrière des femmes et des hommes sera réalisé. Il portera notamment sur :

- les comportements à adopter et informations à diffuser lors de recrutements ou mobilités internes pour susciter des candidatures féminines (pour les postes traditionnellement occupés par des hommes)

- ou masculines (pour des postes traditionnellement occupés par des femmes) ;
- les aspects sociaux et culturels de la branche : image des métiers masculins et féminins ;
- la procédure d'accueil des hommes et des femmes ;
- les codes de conduite, attitudes respectives ;
- la suppression des idées préconçues liées aux métiers et responsabilités de chacun des sexes.

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.

En conséquence, les parties signataires décident que les entreprises, dans le cadre de leur plan de formation, seront garantes que tous les salariés puissent bénéficier d'égalité de conditions d'accès à la formation professionnelle, quels que soient leur statut professionnel, leur sexe, âge et le niveau de formation visé.

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.

Une attention particulière à l'égalité de traitement entre hommes et femmes sera portée dans le cadre de l'accord sur la réforme de la formation professionnelle qui sera réalisée courant 2010-2011.

CHAPITRE V

ARTICULATION ENTRE VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE EGALITÉ 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.

La situation des salariés à temps partiel fera partie intégrante des négociations triennales sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

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.

Les signataires encourageant par ailleurs toute action ayant pour but de remédier à la méconnaissance des métiers industriels et d'améliorer l'image du recyclage. A cet effet, des mesures de communication de la branche pourront éventuellement être mises en œuvre via l'ADEC de la branche (en cours de négociation) afin de valoriser les métiers de la branche et d'encourager une plus grande mixité.

CHAPITRE VIII

REPRÉSENTATION ÉQUILBRÉE 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 des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, 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.

De même, les membres élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel s'efforceront d'atteindre cette représentation équilibrée lors de la désignation des membres du CHSCT.

CHAPITRE IX

DURÉE DE L'ACCORD. – OPPOSABILITÉ. – DÉNONCIATION ET RÉVISION

La partie patronale notifiera le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de réception par les signataires de l'accord qui leur est notifié.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, et au greffe du conseil des prud'hommes, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Ces demandes seront présentées par la délégation patronale dès les formalités de dépôt accomplies.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 4 octobre 2010.

Organisation patronale :

FEDEREC.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

FGT CNED CFTC.

ANNEXE

EXTRAIT DU CONTRAT ÉTUDES PROSPECTIVES DE LA BRANCHE

Globalement, la proportion de femmes dans les entreprises de recyclage reste souvent faible, sauf dans les fonctions administratives.

78 % des salariés de la branche sont des hommes.

Dans les entreprises rencontrées, les femmes sont surtout présentes dans le cadre de fonctions administratives (80 %), ce qui reflète le schéma d'une répartition classique des postes.

Le recyclage, notamment des métaux, est 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. 90 % des ouvriers sont des hommes.

Par ailleurs, la qualité du travail reconnue des salariés féminins ou masculins permet de faire accéder des femmes comme les hommes à des postes de chef d'équipe ou directeur de site.

Certaines entreprises expliquent que les installations sur leur site ne permettent pas encore d'accueillir des femmes (sanitaires uniques notamment).

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 ;
- les fonctions de production étant délocalisées ou sous-traitées ;
- une féminisation historique dans certaines filières, en particulier le tri du textile et le recyclage du verre ;
- une impulsion de l'entreprise en faveur de l'embauche des femmes (plus rarement exprimée).

93 % des hommes et 76 % de femmes sont à temps complet.

Formation professionnelle

Bénéficiaires du plan de formation :

Répartition par sexe : parmi les bénéficiaires du plan de formation, 77 % sont des hommes et 23 % des femmes. Lorsque l'on rapporte cet effectif à la population adhérente féminine et masculine, les hommes ont un accès égal légèrement supérieur aux femmes sur l'ensemble du plan de formation.

Taux d'accès par sexe :

- 14 % pour les femmes ;
- 18 % pour les hommes.

Bénéficiaires du contrat de professionnalisation : davantage de contrats de professionnalisation suivis par des femmes.

Ce nombre est supérieur à la moyenne nationale, qui est de 48 % d'actions de formations pour les femmes.

Le taux de recours des femmes est supérieur à celui des hommes, conformément aux tendances nationales.

Dans la branche, les femmes ont un taux de recours supérieur aux moyennes nationales (1 %).

Taux d'accès par sexe en 2008 :

- 1,34 % pour les femmes ;
- 0,37 % pour les hommes.

Bénéficiaires de la période de professionnalisation :

Répartition par sexe : un nombre d'hommes beaucoup plus important sur la période de professionnalisation.

Femmes : 21 %.

Hommes : 79 %.

Taux d'accès : un taux très légèrement supérieur pour les hommes. Au niveau national, le taux d'accès est presque 2 fois supérieur pour les hommes.

Taux d'accès par sexe en 2008 :

- 0,82 % pour les femmes ;
- 0,95 % pour les hommes.