

Brochure n° 3066

Convention collective nationale

IDCC : 292. – PLASTURGIE

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2010

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

NOR : ASET1150548M

IDCC : 292

PRÉAMBULE

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Pour passer de l'égalité en droit à l'égalité dans les faits, entre les hommes et les femmes dans la branche, il est nécessaire de prendre toutes les dispositions pour supprimer les disparités constatées. Les partenaires sociaux conviennent qu'ils se doivent de tout mettre en œuvre afin de favoriser la mixité et de s'assurer du respect du principe de non-discrimination, notamment au travers d'actions de communication à mettre en place au sein des entreprises de la branche.

Ils souhaitent plus particulièrement permettre, conformément aux aspirations des salariés, une meilleure articulation entre la vie professionnelle, la vie familiale et la vie privée.

Ils affirment leur volonté d'agir en faveur de la mixité et du respect du principe de non-discrimination entre les hommes et les femmes tout au long de la carrière, et notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation et de promotion.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux sont convenus d'agir notamment sur les axes principaux suivants :

- le recrutement ;
- la formation professionnelle ;
- le temps partiel ;
- la gestion des rémunérations, des carrières et des promotions ;
- la maternité et la parentalité ;
- la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Les partenaires sociaux conviennent également de tendre vers une représentation proportionnelle hommes-femmes reflétant celle de la branche ou celle de l'entreprise :

- dans les instances paritaires de la branche et au sein des commissions de négociation ;
- dans les instances représentatives au sein des entreprises.

Les partenaires sociaux se fixent comme objectif, après en avoir effectué l'analyse, de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes d'ici au 31 décembre 2012 à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier.

Les partenaires sociaux rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de deux catégories de dispositions légales :

- négociation annuelle :
 - objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-5 et L. 2242-6 du code du travail) (conformément aux dispositions de l'article L. 2245-5, la périodicité de cette négociation est portée à 3 ans lorsqu'un accord est signé) ;
 - suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-7 et L. 2242-10 du code du travail) ;

- négociation triennale (conditionnelle) :
- objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-5 et L. 2242-6 du code du travail).

Les partenaires rappellent que l'article L. 2242-5-1 (issu de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) prévoit une pénalité pour les entreprises d'au moins 50 salariés qui n'auraient pas, avant le 31 décembre 2011, conclu un accord ou établi un plan d'action sur les objectifs et les mesures prises en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application de l'accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie (anciennement transformation des matières plastiques) du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977. Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises (quel que soit leur effectif) relevant du champ d'application.

Les accords d'entreprise et d'établissement relatifs à l'égalité professionnelle dans les entreprises ne peuvent comporter de clause dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Article 2

Sensibilisation et communication

2.1. Sensibilisation

Les partenaires sociaux encouragent toutes les actions de formation et sensibilisation à l'égalité professionnelle s'adressant aux personnels chargés du recrutement et à l'ensemble de l'encadrement.

A cet effet, la CNPE devra élaborer un guide d'application qui proposera des modalités de mise en œuvre du respect de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. La CNPE fera ses propositions dans un délai de 6 mois à compter de la date de la signature du présent accord.

Le guide sera mis à disposition des entreprises et du comité d'entreprise quand il existe ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les entreprises élimineront toute référence à des stéréotypes existants dans leurs actions de communication et de formation. Elles veilleront à ce que les aptitudes trop souvent reconnues aux femmes comme aux hommes ne soient le prétexte pour les recruter, les promouvoir ou les missionner toujours sur les mêmes activités. Une prise de conscience doit imprégner l'intégralité de la ligne hiérarchique des entreprises.

2.2. Communication

Le présent accord donnera lieu à des actions de communication au moment de sa signature (information des entreprises, communiqué de presse...). Les entreprises relevant du champ d'application informeront leurs institutions représentatives du personnel du présent accord.

Article 3

Discriminations interdites

Les parties du présent accord rappellent que l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse fait l'objet dans le code du travail de trois catégories de dispositions :

- les articles L. 1132-1 à L. 1132-3 qui fixent la liste limitative des discriminations interdites ;
- les articles L. 1142-1 à L. 1142-6 qui précisent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;
- les articles L. 3221-1 à L. 3221-10 du code du travail qui précisent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations salariales fondées sur le sexe.

Article 4

Recrutement

Aucune discrimination ne doit exister au niveau du recrutement interne ou externe.

Les partenaires sociaux de la branche affirment que les critères retenus pour le recrutement, à tous les niveaux hiérarchiques, doivent être strictement fondés sur les compétences (y compris l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidats et non sur l'appartenance à l'un des deux sexes.

Les offres d'emploi internes et externes doivent s'adresser, sans distinction, aux femmes et aux hommes quels que soient la nature du contrat de travail, les horaires de travail et le type d'emploi proposé.

La terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de poste ne doit pas être discriminante à l'égard du sexe.

Lors du recrutement, la part respective des femmes et des hommes parmi les candidats retenus se doit de tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats. Un rééquilibrage des recrutements sera recherché dans toutes les familles professionnelles et pour tous les niveaux hiérarchiques.

L'employeur ne pourra pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à mener des actions en vue d'améliorer l'accès des femmes et des hommes à des métiers où elles ou ils sont peu représenté(e)s.

Article 5

Emploi, promotion et évolution professionnelle

Les femmes et les hommes, ayant des emplois, des expériences et des compétences de valeur égale, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution, et cela quels que soient la nature et le niveau de l'emploi.

Dans le prolongement de l'accord de classification signé dans la branche le 16 décembre 2004, les employeurs devront veiller à ce que les intitulés des emplois ne conduisent à aucune discrimination sexuée. Les entreprises examineront également s'il existe des termes dans les définitions d'emploi qui pourraient être de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. Elles apporteront les corrections nécessaires.

L'accès des femmes et des hommes aux postes à responsabilités doit avoir pour objectif une représentation équilibrée aux postes d'encadrement à expériences et compétences de valeur égale.

Les salariés à temps partiel ne doivent être ni lésés ni favorisés dans leur déroulement de carrière par rapport aux salariés occupés à temps plein.

Lorsque des postes à temps plein se libèrent, ils seront proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui ont les qualifications et les compétences requises et qui en font la demande.

Les mêmes possibilités de promotion liées à l'évolution des emplois seront proposées sans discrimination aux femmes et aux hommes en fonction des compétences.

Les congés de maternité, de paternité, d'adoption et congé parental d'éducation ne doivent pas ralentir l'évolution des salariés en terme de progression de carrière.

Article 6

Formation professionnelle

6.1 Accès à la formation

Les partenaires sociaux réaffirment l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

Les salariés à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle que ceux à temps plein.

Le congé de maternité, de paternité, d'adoption et le congé parental d'éducation ne doivent pas avoir d'incidence sur les droits à formation pour le salarié, dans le respect des textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

De même, selon les termes de l'accord « Formation tout au long de la vie » du 24 novembre 2004, les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental font partie des publics prioritaires concernant l'accès aux périodes de professionnalisation.

Suite à un congé parental, une action de remise à niveau sur le poste de travail devra être effectuée afin de prendre connaissance des diverses évolutions éventuellement intervenues, notamment en cas de changement significatif de techniques ou de nouvelles méthodes de travail.

Afin de permettre à l'ensemble des salariés de suivre des actions de formation, notamment lorsque ceux-ci sont installés en province ou ont des charges familiales importantes, les entreprises s'engageront à continuer d'améliorer l'accessibilité aux formations, en veillant à ce que ces dernières soient organisées, dans la mesure du possible, en sessions de courte durée et à ce qu'elles s'effectuent au plus près du lieu de travail du salarié.

La répartition très sexuée des métiers est encore fortement présente dans les entreprises de plasturgie. La formation peut permettre aux salariés dans une même entreprise de sortir de cette « répartition sexuée » des métiers. Dans cet objectif, les partenaires sociaux sont d'accord sur le principe d'une prise en charge, par le biais d'un budget spécifiquement alloué, de formations adaptées permettant le changement de métiers favorisant la mixité, par l'OPCA de branche de la plasturgie dans des conditions validées par la CNPE et le conseil d'administration de l'OPCA de branche de la plasturgie. Les partenaires sociaux demandent à l'OPCA de la branche de la plasturgie d'intégrer dans les formulaires de demande de prise en charge de cette formation un item sur les coefficients de classification.

6.2. Droit individuel à la formation (DIF)

6.2.1. Acquisition des droits au DIF

Les partenaires sociaux rappellent que, conformément à l'accord du 24 novembre 2004 relatif à la formation tout au long de la vie et à l'article L. 6323-2 du code du travail, la période d'absence due à la suspension du contrat de travail pour prise d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel est intégrée dans le calcul des droits des salariés au DIF.

Les salariés travaillant à temps partiel selon les dispositions de l'article L. 3123-1 du code du travail et qui ont un temps de travail de 80 % ou plus d'un temps plein acquièrent des droits au DIF sans *pro rata temporis*.

6.2.2. Majoration de l'allocation de formation

Lorsque la formation sera faite en dehors du temps de travail en accord avec l'entreprise, l'allocation de formation prévue par le code du travail sera majorée de 20 % (soit 60 % du salaire journalier de référence au lieu de 50 %), sur justificatif de frais réellement encourus, afin de couvrir une partie des frais de garde d'un enfant de moins de 12 ans.

Article 7

Egalité salariale

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes au sein d'un même établissement pour un emploi, des niveaux de responsabilités, une charge de travail et un parcours professionnel de valeur égale.

Au sein de cet établissement sont considérés, notamment, comme de valeur égale les métiers similaires ayant le même coefficient déterminé conformément à l'accord de classification en vigueur, dans la même famille professionnelle (maintenance, production, etc.) telle que définie notamment dans le répertoire des métiers validé par la CNPE du 7 juillet 2010.

L'accord de classification signé le 16 décembre 2004 définissant les différents niveaux de classification en fonction du contenu des emplois est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base, les avantages en nature et en espèces et tout accessoire de salaire payé directement ou indirectement par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Tout écart de rémunération entre les femmes et les hommes doit être justifié par des raisons objectives professionnelles.

L'égalité salariale entre les hommes et les femmes sera garantie pour des embauches à valeur égale telle que définie au paragraphe 2 du présent article.

La rémunération des salariés à temps partiel tient compte du temps de travail et ne doit pas entraîner de discrimination avec les salariés à temps plein.

Afin de supprimer les écarts éventuels qui pourraient exister dans l'évolution des rémunérations entre les femmes et les hommes en raison de la maternité ou de l'adoption, le code du travail précise que le ou la salariée de retour de congé maternité ou de congé d'adoption doit bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Les entreprises feront le bilan des éventuels écarts de rémunération constatés à emploi de valeur égale et sans raisons objectives professionnelles pouvant les justifier et engageront des actions correctives afin de parvenir à l'égalité.

Article 8

Contenu du rapport de branche

Un rapport de branche permettant un examen de l'évolution économique et de l'évolution des salaires moyens par coefficient est remis chaque année et préalablement à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires de branche aux partenaires sociaux.

Les partenaires sociaux conviennent de compléter le rapport de branche avec les informations suivantes afin de pouvoir repérer et analyser les tendances d'écarts de situation constatés au niveau de la branche entre les femmes et les hommes :

Le rapport de branche comprend les éléments suivants :

- répartition par sexe des salariés cadres et non cadres ;
- répartition par sexe des salariés à temps plein et à temps partiel ;
- rémunération brute de base mensuelle moyenne par sexe et par coefficient ;
- salaires minima observés des cadres et non-cadres par sexe et par coefficient ;
- écart type observé des cadres et non-cadres par sexe et par coefficient.

Il sera enrichi des éléments suivants :

- rémunération brute de base mensuelle médiane par sexe et par coefficient ;
- salaires maxima observés des cadres et non-cadres par sexe et par coefficient ;
- taux de répartition hommes-femmes dans les filières de formation initiale ;
- statistiques sexuées sur les actions de formation professionnelle.

Ce rapport examiné chaque année par les partenaires sociaux de la branche doit leur permettre, distinctement et sans préjudice de la négociation annuelle sur les salaires, de repérer et analyser les écarts de situation constatés entre les femmes et les hommes, d'évaluer les mesures prises et si nécessaire de proposer des actions adaptées.

Il est précisé que ce rapport est complété de fait par le rapport présenté par l'OPCA de branche plasturgie devant la CNPE dans le domaine de la formation professionnelle.

Article 9

Congé de paternité

Tout salarié, en congé de paternité pris en charge par la sécurité sociale, bénéficiera d'une indemnisation égale à 100 % de son traitement pendant la durée légale du congé de paternité.

Cette indemnisation sera réduite du montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, pour la seule quotité correspondante aux versements de l'employeur, par tout régime de prévoyance auquel ce dernier participe financièrement. Ces indemnités devront être déclarées par l'intéressé.

L'indemnisation, versée dans les mêmes conditions que les salaires, est calculée sur la base de la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé normalement, à l'exception des sommes ayant le caractère de remboursement de frais.

Article 10

Conciliation vie professionnelle et vie privée

Dans le but de faciliter le retour du salarié dans son emploi ou un emploi similaire, les entreprises pourront mettre en place certaines mesures et notamment, sur demande du salarié, un entretien avec son supérieur hiérarchique en amont du départ en congé de maternité ou d'adoption puis, conformément à l'article L. 1225-27, à l'issue de celui-ci.

Un entretien devra être systématiquement proposé au salarié en amont du congé parental d'éducation.

Ces entretiens auront pour but de déterminer, si besoin est :

- les modalités d'exécution de l'activité professionnelle avant le départ en congé de maternité ou d'adoption, ou congé parental d'éducation ;
- la date prévisible du retour et les conditions de reprises d'activité.

Article 11

Institutions représentatives du personnel

En application de l'article L. 2325-34 du code du travail, dans les entreprises employant au moins 200 salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de l'égalité professionnelle. Cette commission est constituée par le comité central d'entreprise quand il en existe un. Il appartient aux entreprises relevant du champ d'application de déterminer si cette commission de l'égalité professionnelle peut également être instituée au niveau de ses établissements qui auraient plus de 200 salariés. La commission devra recevoir toutes les informations relatives à son champ de compétence pour pouvoir exercer sa mission. Elle est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise (art. L. 2323-57 du code du travail).

La commission de l'égalité professionnelle s'informerera des travaux de la commission de suivi instituée au niveau de la branche et suivra la mise en œuvre du présent accord au niveau de l'entreprise.

Article 12

Commission de suivi

Il est créé au niveau de la branche une commission de suivi composée de deux représentants de chaque organisation syndicale de salarié représentative au niveau national et d'un nombre égal de représentants patronaux afin de mesurer l'efficacité des actions menées pour résorber les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes susceptibles d'exister.

La commission de suivi fera également un bilan des négociations d'entreprise sur le sujet.

La commission de suivi demandera et s'appuiera sur des travaux de l'observatoire national paritaire prospectif des métiers, des emplois et des qualifications de la plasturgie.

La commission de suivi se réunira une fois par an.

Article 13

Bilan d'application

Conformément aux dispositions législatives, les partenaires sociaux de la branche se réuniront 3 ans après l'entrée en vigueur du présent accord pour examiner les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités qui seraient éventuellement constatées.

Article 14

Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est placé en annexe X des clauses générales de la convention collective nationale de la plasturgie.

Il entrera en vigueur, sous réserve du droit d'opposition, le 1^{er} mars 2011 et sera soumis à la procédure ministérielle d'extension.

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

Les signataires conviennent de renégocier les dispositions de l'accord qui pourraient être modifiées par des dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FP.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;

FNPEC CFE-CGC ;

CMTE CFTC.