

Brochure n° 3185

Convention collective régionale
IDCC : 303. – COUTURE PARISIENNE

ACCORD DU 17 JANVIER 2013
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1350363M

IDCC : 303

PRÉAMBULE

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité, à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, 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 de la branche et le respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes tout au long de leur carrière constituent un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Les parties signataires soulignent que la branche de la couture se caractérise par une forte féminisation puisque globalement la répartition entre femmes et hommes s'établit à 75 % de salariés femmes et 25 % de salariés hommes.

Les métiers les plus féminisés sont ceux de la production et de la commercialisation.

Les métiers de l'administration sont ceux où la proportion de salariés masculins est la plus forte.

Le présent accord a pour but de garantir et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, principalement dans les domaines suivants :

- le recrutement ;
- les parcours professionnels ;
- la formation ;
- l'égalité salariale ;
- l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Article 1^{er}

Recrutement

Les parties signataires rappellent 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.

Les offres d'emploi internes et externes doivent s'adresser sans distinction aux femmes et aux hommes, quelles que soient leurs origines et 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'offres d'emploi et de définitions de poste ne doit pas être discriminante.

Lors du recrutement, la part respective des femmes et des hommes parmi les candidats retenus se doit de tendre à compétence, expérience et profil équivalents à la part respective des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à rechercher un rééquilibrage des recrutements dans toutes les familles professionnelles et pour tous les niveaux hiérarchiques et 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.

Les entreprises de la branche s'engagent à sensibiliser l'encadrement et les personnels en charge du recrutement sur le nécessaire respect du principe d'égalité professionnelle et sur l'obligation de faire en sorte que les processus de recrutement tant externes qu'internes se déroulent de manière similaire pour les hommes et pour les femmes en retenant des critères de sélection identiques.

Les parties signataires rappellent notamment que, lors du déroulement d'un entretien de recrutement, aucune information sans lien direct avec le poste proposé et les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée au (à la) candidat(e).

Article 2

Parcours professionnels

Les femmes et les hommes ayant des emplois, des expériences et des compétences de valeur égale doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution.

Les entreprises s'assureront que les postes de travail à pourvoir sont portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin que tout salarié, sans distinction de sexe ou de situation familiale, puisse faire éventuellement acte de candidature.

Les entreprises s'engagent à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité ou de paternité, d'adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

Article 3

Formation

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

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

Conformément à notre accord du 8 décembre 2011 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle de la branche couture, figurent comme prioritaires les actions d'accompagnement et de formation au bénéfice des femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité, des salariés femmes et hommes reprenant une activité après un congé parental.

Article 4

Egalité salariale

Les entreprises s'engagent à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe qu'à qualification, fonction, compétence équivalentes, les femmes et les hommes sont embauchés au même salaire et au même positionnement.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes.

Toutes les bases de calcul de la rémunération doivent être communes aux travailleurs des deux sexes et ne doivent en aucune façon être discriminantes pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou de paternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

Article 5

Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Dans le but de faciliter le retour du salarié dans son emploi ou un emploi similaire, les entreprises devront 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 du code du travail, à l'issue de celui-ci.

Un entretien devra être systématiquement proposé au salarié en amont du congé parental d'éducation, soit par le service ressources humaines, soit par son supérieur hiérarchique.

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 parental d'éducation ;
- la date prévisible du retour, ce qui ne constitue en aucun cas un engagement de la part de la ou du salarié, et les conditions de reprise d'activité.

Au retour du congé parental, le ou la salariée pourra demander un entretien au service des ressources humaines, au cours duquel sera notamment examinée la possibilité pour le salarié de bénéficier d'une formation.

A partir du 4^e mois de grossesse, les femmes enceintes pourront bénéficier d'une arrivée ou d'un départ de leur lieu de travail différé de 15 minutes.

Une attention particulière sera portée aux femmes enceintes à partir du 4^e mois quant à l'accomplissement d'heures supplémentaires.

Article 6

Bilan d'application

Conformément aux dispositions législatives, les partenaires sociaux de la branche procéderont 3 ans après l'entrée en vigueur du présent accord à un réexamen de ces dispositions.

Article 7

Durée et date d'entrée en vigueur

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur dès sa signature.

Il sera annexé à la convention collective de la couture parisienne.

Les parties signataires prendront toutes dispositions utiles et effectueront les démarches nécessaires pour obtenir dans les meilleurs délais son extension.

Fait à Paris, le 17 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CSHC.

Syndicats de salariés :

FS CFDT (branche HACUITEX) ;

FCTH FO ;

FTHC CGT ;

CFE-CGC chimie, textile.