

Brochure n° 3326

Convention collective nationale

IDCC : 2494. – COOPÉRATION MARITIME

AVENANT DU 2 FÉVRIER 2016

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650371M

IDCC : 2494

PRÉAMBULE

Les parties signataires affirment, par le présent accord, leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tout au long de la vie professionnelle, comme étant source de complémentarité et un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique pour les entreprises.

Cet accord a pour objet de s'inscrire dans le cadre de l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe fort que les partenaires sociaux s'engagent à inscrire dans les relations individuelles et collectives du travail. Ils constatent, d'après le rapport de la situation comparée de la branche (données sociales 2015), que les femmes représentent 42 % des salariés.

Les partenaires sociaux remarquent en outre que certains emplois sont fortement féminisés ou masculinisés, conséquence le plus souvent de représentations socioculturelles, de logiques structurelles dans les orientations scolaires et dans les formations initiales, de comportements managériaux relevant de ces représentations comme de comportements qui dépassent le cadre du travail.

Par le biais du présent accord, les partenaires sociaux visent :

- l'information des entreprises, des salariés et de leurs représentants, sur l'enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- la sensibilisation des acteurs de l'entreprise au sujet de l'égalité professionnelle qui passe notamment par l'identification des stéréotypes sexistes et des représentations que peuvent avoir les hommes et les femmes dans leur parcours professionnel ;
- la promotion de la mixité et l'égalité professionnelle au sein des entreprises afin de sensibiliser les salarié(e)s sur cette question et susciter une évolution des mentalités ;
- la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel, les modalités de départ et de retour de congés maternité/parentaux, pour prendre en compte les objectifs de carrière.

Les signataires du présent accord conviennent de mener une politique globale et d'agir sur les neuf domaines d'actions suivants :

- embauche ;
- formation ;
- promotion professionnelle ;

- qualification ;
- classification ;
- conditions de travail ;
- sécurité et santé au travail ;
- rémunération effective ;
- articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004.

Article 2

Rappel des dispositions légales de négociation

Cet accord est établi conformément aux diverses dispositions législatives et réglementaires relatives à l'égalité professionnelle, à savoir notamment :

- la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, qui a prévu que les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés ont l'obligation d'être couvertes par un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle ;
- la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle des femmes et des hommes qui dispose que l'entreprise négocie chaque année sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

La négociation doit porter notamment sur :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle, à la promotion professionnelle ;
- le déroulement des carrières ;
- les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- la mixité des emplois ;
- la possibilité pour les salariés à temps partiel de cotiser sur la base d'un temps plein pour les cotisations d'assurance vieillesse et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations ;
- la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social.

Plus largement, les signataires du présent accord réaffirment que la non-discrimination, notamment en raison du sexe de la personne, est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Article 3

Domaines d'actions

Article 3.1

Embauche

Les entreprises organisent leurs processus de recrutement dans les mêmes conditions pour tous. Elles sont encouragées à formaliser ces processus sur la base des principes suivants :

- définition de libellés de postes non discriminants ;

- définition des procédures de recrutement et de leur mode de suivi ;
- traitement de toutes les candidatures en vue d'une réponse systématique.

Ainsi, au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut solliciter que des informations, écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné, afin d'apprécier les compétences d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi.

Les partenaires sociaux constatent que certains emplois sont fortement féminisés ou masculinisés, conséquence le plus souvent de représentations socioculturelles ou encore d'orientations scolaires dans les formations initiales.

Face à ce constat, il est évident que l'égalité hommes-femmes est un travail qui s'inscrit dans le long terme afin de pouvoir constater un jour que le taux d'emploi est identique entre les femmes et les hommes quel que soit le métier.

Les employeurs veilleront, en conséquence, à tendre vers l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, sous réserve des capacités du marché du travail.

En cas de déséquilibre constaté, les entreprises, conformément aux textes législatifs en vigueur, mettront en œuvre des mesures de progression ; par exemple, dans le cadre de recrutement pour des postes à représentation essentiellement masculine, des actions de communication à l'attention des femmes seront mises en œuvre, et inversement pour les métiers à représentation essentiellement féminine.

L'employeur pourra être amené à privilégier l'embauche des hommes ou des femmes, dans le but d'améliorer la parité au sein d'un niveau de classification, d'une catégorie socioprofessionnelle ou d'un secteur d'activité de l'entreprise.

Article 3.2

Formation

Les partenaires sociaux de la branche de la coopération maritime reconnaissent pleinement l'intérêt de la formation professionnelle qui est un droit qui doit être ouvert équitablement à tous, femmes et hommes. Les entreprises veilleront à respecter un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes, et ce quel que soit le type de formation, et que les salariés concernés soient à temps plein ou à temps partiel.

Les entreprises doivent veiller à ce que les moyens de formation apportés aux salariés soient équilibrés dans leur répartition selon les catégories socioprofessionnelles, le temps de travail, le sexe et l'âge.

Afin de tendre à cette parité les entreprises devront également sensibiliser les femmes comme les hommes à la gestion de leur carrière.

Afin de pallier le manque de représentation de l'un des deux sexes dans certains métiers, il est nécessaire de permettre, par la formation, la création de passerelles entre les métiers où il y a une forte présence d'hommes et les métiers où il y a une forte présence de femmes.

Article 3.3

Promotion professionnelle

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir accès aux mêmes parcours professionnels ; ils doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne les postes à responsabilité.

Les entreprises s'engagent à informer les salariés des offres d'emploi de l'entreprise, en cas de vacance ou de création de poste. Les partenaires sociaux encouragent vivement les entreprises à porter leurs efforts pour accroître la part des femmes, en particulier dans les postes d'encadrement.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à examiner les critères retenus dans les définitions d'emploi qui seraient de nature à écarter certains salariés. Ils attirent leur attention sur la nécessité de veiller à ce que la situation familiale des salariés comme les aménagements d'horaires accordés à certains salariés pour concilier la vie professionnelle et la vie privée ne constituent pas un obstacle à l'évolution de leur carrière professionnelle. Ils soulignent pour cela le rôle essentiel de l'entretien professionnel.

Les employeurs doivent vérifier l'évolution du nombre de salarié(s)e promu(e)s par les indicateurs suivants :

- répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée (ces données devront être chiffrées par sexe) ;
- nombre de promotions suite à une formation diplômante ou qualifiante (ces données devront être chiffrées par sexe).

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste de responsabilité. Ainsi, toute proposition d'exercice d'un poste, notamment d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel, ne doit pas être un obstacle.

Article 3.4

Qualification et classification

Les partenaires de la branche constatent d'après l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes dans la branche de la coopération maritime que les hommes sont plus représentés dans le haut de la pyramide des classifications.

Ce constat se traduit par un écart de rémunération.

A cet égard, les employeurs doivent se fixer comme objectif de faire progresser au cours des prochaines années la proportion de femmes dans ces niveaux dès lors que cet écart se constate dans leur entreprise.

Il appartiendra à chaque entreprise de définir ses objectifs de progression et les dispositions permettant d'encourager les candidatures féminines aux postes à responsabilité.

Si l'inverse est constaté, les employeurs devront se fixer l'objectif inverse.

Article 3.5

Conditions de travail

L'amélioration des conditions de travail passe notamment par l'aménagement des horaires de travail, lesquels doivent concilier l'équilibre entre la sauvegarde de la bonne marche de l'entreprise et les contraintes personnelles de chacune.

Ces aménagements éventuels d'horaires doivent se faire à la lueur du principe d'égalité entre les hommes et les femmes et doivent en d'autres termes bénéficier tant aux hommes qu'aux femmes.

L'aménagement des conditions de travail (à savoir, par exemple, les horaires de travail ou encore l'aménagement du poste et du lieu de travail) devra tendre vers une qualité de vie au travail.

Article 3.6

Sécurité et santé au travail

Il est rappelé par le présent accord que l'employeur doit, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

A la lueur de cette évaluation, l'employeur doit mettre en place des actions et mesures de prévention ainsi que des méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. L'employeur doit intégrer ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Article 3.7

Rémunération effective

Tout employeur est 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, à l'embauche et tout au long de la vie professionnelle, constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois. Les entreprises veillent à ce que des écarts ne se créent pas dans le temps entre les femmes et les hommes.

Aucune différence de rémunération ne pourra être justifiée par le sexe, ni par tout autre élément considéré comme discriminatoire.

Les signataires du présent accord rappellent qu'ils prennent en compte la question de l'égalité professionnelle lors des négociations sur les salaires minima conventionnels.

Les signataires s'accordent sur le fait que les disparités de rémunération entre les femmes et les hommes résultent notamment des périodes de congés de maternité et parentaux.

Pour contrecarrer cette problématique d'inégalité, les employeurs doivent veiller à respecter, tant à l'embauche que lors des révisions périodiques de salaire, le principe de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale, de même niveau de compétence.

Pour ce faire, ils devront s'attacher à rétablir l'égalité dans les rémunérations femmes-hommes, lorsque cela se justifie.

Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part significative de femmes, une vigilance particulière sera portée lors des révisions de rémunération aux salarié(e)s travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salarié(e)s travaillant à temps complet.

Cette mesure doit conduire à garantir l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes selon les mêmes critères.

Article 3.8

Articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale

Les inégalités entre les hommes et les femmes affectant plusieurs dimensions de l'entreprise, l'égalité professionnelle est devenue un sujet transversal puisqu'il touche également notamment la qualité de vie au travail.

A ce titre et afin d'améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale/personnelle, les employeurs doivent s'engager à étudier toutes les demandes des salarié(e)s de modification de l'organisation du temps de travail, telle que le temps partiel.

En outre, afin de permettre un maintien du lien professionnel entre les salariés bénéficiaires de ces congés (de maternité, d'adoption, de présence parentale ou de congé parental d'éducation) et l'entreprise, celle-ci devra proposer de leur adresser les informations générales communiquées à l'ensemble des salariés. Les entreprises devront rechercher les modalités pratiques les plus adaptées.

Pour faciliter la reprise du travail des salariés après une absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour congé parental d'éducation, les entreprises doivent développer la pratique des entretiens professionnels, afin de préciser l'orientation professionnelle de ces salariés (analyse des besoins, proposition de formations).

Les institutions représentatives du personnel, si elles existent, en seront tenues informées.

Il peut également être prévu des aménagements d'horaires de travail lors de la rentrée des classes.

Autorisation d'absence et aménagement pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'employeur rappellera à la salariée qu'elle bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée, assimilée à du temps de travail effectif, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

En outre, les entreprises doivent rechercher les possibilités d'aménagement d'horaires en fonction de leur spécificité et de leurs besoins.

Changement temporaire d'affectation pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée enceinte l'exige, celle-ci peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, notamment en cas de risques sanitaires.

Congé de paternité et congé parental d'éducation

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes mais également aux hommes pour les congés de paternité ou d'adoption ou congés parentaux. Ainsi, un salarié peut demander à bénéficier de ces congés conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 4

Bilan et suivi de la mise en œuvre de l'accord

Pour permettre l'élaboration du rapport de branche, les entreprises de la branche répondent à l'enquête de la branche.

Concernant l'égalité professionnelle, elles devront y indiquer les domaines d'actions retenus dans leur accord ou plan d'action afin de corriger les inégalités constatées.

Cet accord devra intégrer une analyse de situation comparée entre les hommes et les femmes comportant des indicateurs pertinents.

Les entreprises seront également interrogées sur les mesures mises en œuvre en leur sein afin de rétablir l'égalité dans les rémunérations femmes-hommes.

Article 5

Formalités administratives

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera établi et déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 6

Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 7

Révision et dénonciation

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

Fait à Paris, le 2 février 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNSCCM.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

FNSM CGT ;

CFE-CGC Agro.