

Brochure n° 3216

Convention collective nationale
IDCC : 2972. – PERSONNEL SÉDENTAIRE
DES ENTREPRISES DE NAVIGATION

ACCORD DU 12 OCTOBRE 2016
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1651104M

IDCC : 2972

Entre

ADF

D'une part, et

UM CFDT

SNPNS CFTC

SNEPS

SNPS CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires affirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle et de favoriser le développement de la mixité professionnelle. L'égalité professionnelle constitue une priorité de la branche. Celle-ci est un facteur d'enrichissement mutuel, un gage de cohésion sociale et d'efficacité économique.

L'égalité professionnelle doit être intégrée dans toutes les composantes de la vie professionnelle : recrutement, rémunération, formation, affectation, déroulement de carrière.

Les signataires conviennent, par le présent accord, d'impulser une nouvelle dynamique à la politique de la branche, tant en faveur de l'égalité professionnelle que de la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires du présent accord souhaitent également rappeler qu'ils ont depuis longtemps créé des dispositifs pour supprimer les écarts entre hommes et femmes lorsque ceux-ci étaient constatés.

Les accords de branche relatifs à la formation professionnelle rappellent également la nécessité d'assurer un égal accès à la formation des hommes et des femmes.

I. – Dispositions générales

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises visées dans le champ d'application de la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation (art. 1.1).

Article 2

Principe d'égalité et de non-discrimination

Les parties rappellent l'importance du respect par les entreprises des principes suivants :

- principes de non-discrimination, prévus aux articles L. 1132-1 à L. 1132-4 du code du travail ;
- principe de non-discrimination lié au sexe de la personne prévu à l'article L. 1142-2-1 dudit code ;
- principes liés à l'égalité professionnelle des articles L. 1142-1 à L. 1142-6 dudit code ;
- principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes prévu aux articles L. 3221-1 à L. 3221-6 du code du travail.

Article 3

Lutter contre les stéréotypes

Les représentations et les stéréotypes culturels relatifs aux rôles sociétaux attribués aux femmes et aux hommes participent aux inégalités de traitement qui peuvent être constatées.

Les stéréotypes jouent également un rôle important en matière d'attitude de condescendance ou de dénigrement et jouent un rôle important en matière de harcèlement.

Afin de lutter contre les stéréotypes, les entreprises sensibiliseront l'ensemble du personnel et notamment les recruteurs et managers sur les dispositions légales en matière de non-discrimination et plus généralement sur le thème de l'égalité professionnelle.

Article 4

Prévention et droit d'alerte

Les outils de diffusion liés à la prévention prennent plusieurs formes (plaquettes, supports vidéo, guides, réunions obligatoires...) et font l'objet de plans de prévention spécifiques.

La procédure d'alerte peut être enclenchée par le salarié dans les principes et conditions prévus par le code du travail.

II. – Recrutement, information et orientation professionnelle

Article 5

Recrutement

Les partenaires sociaux rappellent que les critères retenus pour le recrutement des salariés doivent être strictement fondés sur les compétences, les qualifications et l'expérience du candidat sans distinction de sexe, d'origine, de religion.

Les offres d'emploi, internes et externes, devront être rédigées de façon non discriminatoire.

Dans le cadre du processus de recrutement qui leur est propre, chaque entreprise devra faire en sorte qu'il se déroule de la même manière pour les hommes et pour les femmes.

Afin de favoriser l'égalité professionnelle au stade du recrutement, les entreprises diversifieront les canaux de recrutement, notamment en externe, et élargiront les modes de diffusion des offres d'emploi en interne.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-12, pour prononcer une mutation d'emploi.

Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée. De plus, la femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Lors de l'entretien d'embauche ou de tout entretien professionnel, l'employeur ne peut poser aucune question lui permettant de savoir si la femme candidate est enceinte ou sur ses futurs projets familiaux.

Lorsqu'un déséquilibre réel non structurel sera constaté entre la proportion de femmes et d'hommes dans une filière, les entreprises étudieront les raisons de cet écart et en fonction du résultat des analyses, elles rechercheront les mesures correctives possibles visant à améliorer la situation, en lien avec les institutions représentatives du personnel.

Article 6

Formation professionnelle

Les partenaires sociaux affirment que la formation est un élément essentiel de l'égalité professionnelle en ce qu'elle permet le développement des compétences, le déroulement de carrière et l'évolution des qualifications.

A ce titre, les entreprises assureront, à proportion de leurs effectifs d'hommes et de femmes, un accès égal aux différents dispositifs de formation. Elles devront également tenir compte, autant que possible, dans l'organisation des formations, des contraintes liées à la vie familiale.

Les entreprises devront prendre des mesures pour que les congés de maternité, de paternité, d'adoption ou le congé parental d'éducation et le congé de présence parentale, ne pénalisent pas le salarié en matière d'évolution professionnelle. A ce titre, un entretien professionnel est réalisé dans les conditions fixées par les accords relatifs à la formation professionnelle du personnel sédentaire.

Article 7

Articulation vie professionnelle et vie privée

a) Réunions de travail

L'employeur veille à tenir compte de la situation familiale des salariés sédentaires, en particulier ceux ayant des enfants, et veillera à ne pas organiser de réunions en dehors des horaires de travail du salarié. L'absence d'un salarié à une réunion organisée en dehors de son horaire de travail standard ne peut constituer une faute.

Sauf urgence, le déplacement supérieur à une journée devra être prévu au moins 5 jours à l'avance.

L'employeur sensibilisera les managers sur ce sujet.

b) Parentalité

Les salariés de retour d'un congé maternité, de paternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation, doivent retrouver leur emploi ou un emploi similaire à qualification équivalente à celui qu'ils ont quitté et assorti d'une rémunération identique ou au moins équivalente. En accord entre l'employeur et le salarié une modification du contrat de travail est possible par avenant.

Ces dispositions s'appliquent également en cas d'accompagnement d'un enfant malade, dans le cadre du congé de présence parentale tel que prévu par les articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du code du travail.

Le congé maternité, le congé paternité et le congé d'adoption sont considérés comme du temps de travail effectif notamment pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, le calcul des congés

payés, le calcul éventuel d'une prime de fin d'année liée au temps de présence et les droits liés à la formation en ce qui concerne le compte personnel de formation.

Par dérogation à l'horaire collectif dans l'entreprise, et sous réserve d'un accord entre l'employeur et le salarié, formalisé par la conclusion d'un avenant au contrat de travail, le salarié ayant un enfant de moins de 3 ans aura la possibilité de bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail, pour tenir compte de ses contraintes familiales. Cet aménagement sera organisé avec la direction de façon à être compatible avec les impératifs de service, et peut notamment concerner une plus grande flexibilité sur les horaires d'entrée et de sortie.

c) Télétravail

Le télétravail à domicile peut être une forme d'organisation durable apportant des éléments positifs en matière de qualité de vie, de responsabilisation et d'autonomie dans l'exercice des missions professionnelles, sous réserve que l'emploi exercé s'y prête. Les entreprises veillent à mettre en place un cadre de télétravail propice à la bonne articulation entre vie professionnelle et vie privée.

L'accord s'inscrit dans le cadre des articles L. 1222-9 et suivants du code du travail.

Le principe du volontariat est au cœur du télétravail et s'appuie sur une base d'acceptation mutuelle entre le collaborateur et son employeur. Le management étudiera la compatibilité et la faisabilité technique de ce type d'organisation.

Un tel dispositif relève d'un accord d'entreprise.

d) Temps partiel choisi

Les entreprises cherchent à satisfaire des demandes de passage en temps partiel choisi et ceci indépendamment des demandes auxquelles l'entreprise se doit de répondre favorablement en raison des dispositions légales en vigueur (congé parental, d'éducation, congé de présence parentale...).

Pour les demandes analogues de cadres soumis au régime « forfait jour » souhaitant un passage temporaire en « forfait jour réduit » (non couvert par les dispositions légales en matière de temps partiel), les parties conviennent que, lorsque le salarié remplit les conditions légales pour bénéficier d'un congé de présence parentale ou d'un congé parental, la mise en place d'une convention de « forfait jour réduit » sera accordée à la demande du salarié.

Article 8

Egalité salariale et évolution professionnelle

Tout employeur doit assurer, pour un même travail l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Sans préjudice des grilles de rémunération déterminées au niveau de la branche, l'évolution de la rémunération doit être basée indistinctement sur les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilité, les résultats et l'expertise dans la fonction occupée.

Les absences pour congé maternité, de paternité ou lié à l'adoption et au congé parental d'éducation ne doivent pas constituer une rupture dans l'évolution de carrière des salariés.

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèce ou en nature, par l'employeur sous réserve que les salariés remplissent les conditions objectives y ouvrant droit.

Conformément à la réglementation, il est rappelé que les entreprises sont soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs et doivent analyser chaque année la situation et prendre les mesures nécessaires à la suppression des écarts de rémunération constatés entre les hommes et les femmes. A cette fin, elles doivent établir un rapport de situation comparée.

Dans le cadre de l'évolution professionnelle, les hommes et les femmes doivent pouvoir accéder aux mêmes postes sous réserve de l'application de critères objectifs d'évaluation.

Les entreprises prendront des mesures afin d'assurer une meilleure accession des femmes aux postes d'encadrement, et aux postes d'encadrement supérieur, par la voie de la promotion interne.

Il est également rappelé que les salariés à temps partiel doivent pouvoir accéder à la promotion interne sans discrimination.

Article 9

Instances représentatives du personnel

Les organisations syndicales représentatives au niveau national, ou au niveau des entreprises, veillent lors de l'élaboration du protocole préélectoral et de l'établissement des listes de candidature, à atteindre une représentation proportionnelle à la répartition des effectifs entre les hommes et les femmes dans l'entreprise.

III. – Dispositions diverses

Article 10

Suivi de l'accord

Un bilan sera effectué tous les trois ans dans le cadre de l'obligation triennale de négociation de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Un état des lieux sera réalisé et présenté à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) annuellement. Il tient compte notamment des études réalisées par l'OPMQ maritime et résulte de la compilation des informations qui seront notamment communiquées par les entreprises.

Les entreprises de la branche sont également invitées à transmettre systématiquement les accords d'entreprise (ou des plans d'action décidés unilatéralement par l'employeur) traitant de l'égalité professionnelle, ainsi que les rapports de situation comparée (H/F) lorsqu'ils existent, à la commission paritaire de branche.

Les éléments pertinents sur l'égalité professionnelle figureront dans le bilan social de branche. A cet égard, les entreprises s'engagent à fournir les éléments nécessaires permettant d'établir un rapport de branche pertinent et complet.

Il est décidé d'établir un premier rapport de branche sur l'égalité professionnelle d'ici à juillet 2017, afin de participer à créer une dynamique positive de réflexion et de négociation sur cette question.

Article 11

Révision

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, toute demande de révision, totale ou partielle du présent accord par l'une des parties signataires est notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception, précisant les dispositions sur lesquelles porte la demande et ce qui la motive. Elle est accompagnée d'un projet d'avenant des dispositions dont la révision est demandée.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche seront invitées à négocier sur les propositions à réviser. Ces négociations devront s'ouvrir au plus tard dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande par le dernier destinataire.

L'accord portant révision peut être conclu par l'intégralité ou une partie des signataires de la présente convention, selon les textes réglementaires en vigueur.

Article 12

Dénonciation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail moyennant un préavis de 3 mois. Ce délai court à compter du jour suivant la date de dépôt de la dénonciation auprès des services de l'administration du travail.

Il continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois. Au vu de l'état d'avancement des négociations, les partenaires sociaux peuvent unanimement convenir de prolonger le délai de survie de la convention collective.

L'auteur de la dénonciation la notifie à l'ensemble des organisations signataires de la convention dans le respect de la réglementation applicable.

La dénonciation peut être totale et concerner l'ensemble des titres, chapitres, articles, annexes ou avenants de la présente convention collective.

La dénonciation peut être partielle et ne concerner qu'un ou plusieurs titres, chapitres, articles, annexes ou avenants de la présente convention collective.

Article 13

Durée et entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Sous réserve des dispositions légales en la matière, il entrera en vigueur à compter de sa signature, à l'exception des dispositions de l'article 8. Celles-ci entreront en vigueur le 1^{er} jour du mois civil suivant celui de la publication au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, renouvelables, à compter de la signature, sauf révision ou dénonciation.

Fait à Paris, le 12 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)