

Convention collective nationale

**IDCC : 3223. – ENTREPRISES DE TRANSPORT ET SERVICES MARITIMES
(PERSONNELS NAVIGANTS OFFICIERS)**

ACCORD DU 13 SEPTEMBRE 2016
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET1750537M*

IDCC : 3223

Entre

ADF

D'une part, et

UGICT CGT

SNPNS CFTC

FNSM CGT

CFE-CGC marine marchande

FO marine marchande

CFDT maritime

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires affirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de favoriser le développement de la mixité professionnelle. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue une priorité de la branche. Celle-ci est 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.

L'objectif du présent accord est de rappeler les principes et obligations qui doivent ensuite être déclinés au niveau des entreprises. Les actions doivent être mises en œuvre directement au niveau de chacune des entreprises, notamment, par la négociation d'accords collectifs dans ce domaine.

Les signataires conviennent, par le présent accord, d'impulser une nouvelle dynamique à la politique de la branche et d'inciter les entreprises à décliner cette dynamique en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les partenaires sociaux de la branche constatent que les femmes marins enceintes se voient dans la très grande majorité des cas déclarées inaptées à la navigation. Cette inaptitude déclarée en amont du congé maternité avait pour conséquence de les laisser sans ressources. L'ENIM a créé de ce fait une

indemnité journalière particulière basée sur le salaire forfaitaire par décret du 29 septembre 2015 relatif à l'indemnisation de la femme enceinte exerçant la profession de marin ne pouvant bénéficier d'un reclassement à terre.

À défaut de reclassement à terre, la branche a très vite complété cette prise en charge par le biais de son accord sur la prévoyance jusqu'à 100 % du salaire net. Ce mécanisme conventionnel a depuis été repris par la loi par la création de l'article L. 5542-37-1 du code des transports.

La renégociation de la convention collective officiers du 19 novembre 2012 a également été l'occasion de prévoir la prise en compte du temps d'incapacité antérieur au congé maternité dans l'ancienneté du marin à défaut de reclassement à terre.

L'accord de branche relatif à la formation professionnelle du 17 février 2015 rappelle également la nécessité d'assurer un égal accès à la formation des hommes et des femmes.

En 2014 ⁽¹⁾, les femmes navigants représentent 9,51 % des effectifs. Chez les officiers, la progression depuis 2009 est de 2 points, tandis qu'elle est de 4 points pour le personnel d'exécution.

Les femmes représentent 3,4 % des officiers et 14 % des personnels d'exécution. Elles sont au total 1 527 ayant navigué en 2014, et 15 % d'entre elles occupent des fonctions d'officier.

À titre d'exemple, 15,88 % des femmes occupent la fonction de lieutenant, 14,16 % des fonctions d'officier mécanicien, 9 % comme second capitaine, 6,87 % sont capitaines, 6,87 % exercent comme second mécanicien et 6,44 % comme chef mécanicien.

L'âge moyen des femmes est de 32,8 ans contre 39,6 ans chez les hommes. En revanche, l'ancienneté moyenne des femmes est de 5,9 ans et celle des hommes de 17,7 ans.

Les femmes représentent 35,01 % des nouveaux entrants et 19,77 % des sortants sur l'année 2014.

En conséquence, les parties signataires s'engagent à augmenter la part des femmes dans les effectifs navigants, officiers et personnels d'exécution, et à prendre des dispositions pour réduire l'écart d'ancienneté entre les hommes et les femmes.

Les parties signataires souhaitent que la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle réalise un diagnostic complet sur la situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises de la branche, en impulsant notamment des études spécifiques via l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications maritime. Les parties signataires étudient les meilleurs dispositifs existants, notamment pour la lutte contre les inégalités, contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles, afin de les mettre en place au niveau de la branche.

I. – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux personnels navigants inscrits à l'Établissement national des invalides de la marine (ENIM) et engagés sous contrat de travail français par des entreprises établies en France (métropole, Guadeloupe, Martinique, Guyane, La Réunion, Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Mayotte), dont l'activité principale est l'exploitation de navire ou l'activité de service auxiliaire spécifique au transport maritime listées ci-après.

Sont concernées toutes les entreprises classées dans la nomenclature APE sous les codes :

- transports maritimes et côtiers de passagers ⁽²⁾ ;
- transports maritimes et côtiers de fret ⁽³⁾ ;

(1) Source : étude CEREQ 2014.

(2) APE 50.10 (NAF 611A).

(3) APE 50.20 (NAF 611B).

– le renflouage maritime ⁽¹⁾ ; dragage ; lamanage.

Article 2

Principe d'égalité et de non-discrimination

Les parties rappellent les obligations, notamment en matière de recrutement, de formation, d'évolution de carrière, de mutation, 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 ;
- principes liés à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes aux articles L. 1142-1 à L. 1142-6 dudit code ;
- principes d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes prévus 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 organiseront des sessions de formation et de sensibilisation à destination de l'ensemble du personnel et notamment les recruteurs et managers sur les dispositions légales en matière de non-discrimination, sur la lutte contre les stéréotypes, contre toute forme de harcèlement, contre les violences sexistes et sexuelles.

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 prévues par le code du travail.

II. – PROMOTION DES MÉTIERS DE LA BRANCHE, 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.

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

Dans le cadre du processus de recrutement qui lui est propre et qui soit identique, chaque entreprise organise un processus qui 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

(1) APE 52.22.15

d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-12 du code du travail, 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 l'entretien professionnel mentionné à l'article 3.9 de l'accord formation navigant, l'employeur ne peut poser aucune question lui permettant de savoir si la femme candidate est enceinte, si elle a déjà des enfants, ou si elle compte en avoir.

Lorsqu'un déséquilibre est constaté entre la proportion de femmes et d'hommes dans une filière, les entreprises doivent rechercher les raisons de cet écart et en fonction du résultat des analyses, elles prennent les mesures visant à améliorer la situation.

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.

À ce titre, les entreprises assurent, à proportion égale de leurs effectifs d'hommes et de femmes, un accès égal aux différents dispositifs de formation. Elles doivent également tenir compte, dans l'organisation des formations, des contraintes liées à la vie familiale, et des contraintes liées à l'organisation du travail pouvant s'y opposer.

Pour le calcul des droits à la formation, les périodes d'absences liées à une suspension du contrat de travail due à la maternité, un congé maternité, un congé de paternité, un congé d'adoption ou un congé parental d'éducation, et de congé de présence parentale sont intégralement prises en compte. Cette disposition s'applique également aux femmes marins enceintes déclarées temporairement inaptes à la navigation et n'ayant pu faire l'objet d'un reclassement à terre.

Le compte personnel de formation des salariés à temps partiel obligatoire est alimenté dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.

Article 7

Égalité salariale et évolution professionnelle

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Sans préjudice des grilles de rémunération déterminées au niveau de la branche, l'évolution de la rémunération doit être basée sur la qualification, 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 le congé parental d'éducation ne doivent pas constituer un frein ou une rupture dans l'évolution de carrière des salariés.

Il sera proposé à chaque femme enceinte un entretien avant la suspension de son contrat liée à la maternité ou avant son départ en congé maternité afin d'anticiper et de préparer les meilleures conditions du retour au travail. Les accords d'entreprise en préciseront les modalités.

Compte tenu des spécificités du métier de marin soumis à conditions d'aptitude, les femmes en situation de grossesse médicalement constatée peuvent être déclarées temporairement inaptes à la navigation. La période pendant laquelle la femme peut suspendre son contrat de travail est assimilée à un temps de travail effectif pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté. Cette période est également prise en compte pour le calcul de la prime de fin d'année.

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 prévues par la loi 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, le cas échéant, prendre les mesures nécessaires à la suppression des écarts de rémunération constatés entre les hommes et les femmes. À cette fin, elles doivent établir un rapport de situation comparée chiffré et engager des négociations spécifiques en vue de conclure un accord comprenant des objectifs chiffrés de progression et des indicateurs de suivi. À défaut d'accord, un plan d'action est mis en place de façon unilatérale par l'employeur.

Dans le cadre de l'évolution professionnelle, les hommes et les femmes doivent pouvoir accéder aux mêmes postes.

Article 8

Articulation vie professionnelle et vie privée

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

L'employeur sensibilise les managers sur ce sujet.

Les employeurs proposent dans toute la mesure du possible un reclassement temporaire à terre pour les femmes enceintes déclarées inaptes à la navigation. Le poste proposé doit être d'un niveau équivalent à celui occupé à bord, que ce soit en termes de rémunération ou d'exercice de responsabilités. Lorsque ceci s'avère impossible ou que le poste proposé ne convient pas à l'intéressée, la suspension du contrat qui en résulte ne doit pas pénaliser la salariée en matière d'évolution professionnelle.

Les entreprises prennent des mesures pour que la suspension du contrat due à la maternité, les congés maternité, de paternité, d'adoption ou le congé parental d'éducation ne pénalisent pas le salarié en matière d'évolution professionnelle.

À ce titre, un entretien professionnel est proposé au retour de congé maternité, du congé d'adoption, ou à la reprise de la navigation après un reclassement ou une suspension du contrat de travail liée à la maternité.

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 équivalent à celui qu'ils ont quitté et assorti d'une rémunération identique ou au moins équivalente.

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

Le travail à temps partiel ne doit pas être un frein à l'évolution professionnelle, tant en termes de carrière que de rémunération et les travailleurs à temps partiel doivent donc bénéficier des mêmes possibilités d'évolution et de mobilité ou d'accès à la formation que les salariés à temps plein.

Cette disposition est sans préjudice des règles spécifiques applicables aux marins pour l'obtention de leurs brevets et aux temps de navigation imposés pour occuper certaines fonctions. L'employeur s'engage à maintenir l'employabilité quant à la validation des brevets dans la fonction qu'ils occupent.

Lors du passage à temps partiel, le salarié concerné est reçu en entretien par l'employeur de façon à ce que les missions et les objectifs puissent être adaptés à son nouveau temps de travail.

Les parties conviennent de la nécessité d'informer le personnel à temps partiel des répercussions en termes de salaire et de l'acquisition des droits à la retraite, dans le cadre des articles L. 5522-23 et L. 5522-24 du code du travail.

Article 9

Promotion des métiers et mixité

Les partenaires sociaux rappellent que l'attractivité du métier de navigateur reste le principal vecteur de mixité professionnelle. Les outils de communication seront travaillés au sein de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) et en étroite collaboration avec la CPNE-FP.

Le développement de journées dédiées, de partenariats et de plate-forme (mods et serious game ⁽¹⁾) constituera le point de départ des actions de promotion.

Chaque acteur développera ses actions, et armateurs de France en référera lors de la CPNE-FP.

Afin d'attirer les jeunes et en particulier les jeunes femmes vers les métiers maritimes, la branche mène des actions de communication pour promouvoir les métiers auprès des jeunes intégrés dans un cursus scolaire ou universitaire.

Elle s'appuie sur des partenariats avec les écoles, les organismes et les associations chargés de l'éducation et de l'orientation professionnelle. Pour être réellement efficaces, ces actions doivent être mises en œuvre au moins dès le collège.

Les partenaires sociaux de la branche considèrent le développement de partenariats institutionnels fondamental pour permettre aux jeunes et en particulier aux jeunes femmes d'identifier les métiers industriels comme susceptibles de répondre à leurs attentes professionnelles.

Article 10

Conditions de travail

Les entreprises s'engagent à examiner particulièrement les conditions de travail des différents métiers (conditions matérielles et organisationnelles liées à l'environnement à la charge de travail physique, au lieu de travail, aux locaux non adaptés à la mixité) afin d'éviter toute discrimination directe ou indirecte dans l'accès aux différents métiers et fonctions et à permettre une amélioration des conditions de travail pour tous, femmes et hommes.

L'employeur doit s'assurer que nul ne subisse d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Article 11

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 au moins proportionnelle à la répartition des effectifs entre les hommes et les femmes dans l'entreprise.

III. – DISPOSITIONS DIVERSES

Article 12

Suivi de l'accord

Un bilan sera effectué tous les 3 ans dans le cadre de l'obligation triennale de négociation de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

(1) Jeux vidéo à des fins dites « sérieuses », et plus particulièrement à des fins pédagogiques, à vocation de formation.

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 partenaires sociaux conviennent de se revoir 1 an après l'entrée en vigueur du présent accord afin notamment de déterminer les objectifs chiffrés de la branche.

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 1 jour franc après le dépôt, à l'exception des dispositions de l'article 7. 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 3 ans, renouvelables, à compter de la signature, sauf révision ou dénonciation.

Article 14

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 15

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 accusé 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.

L'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche sera invité 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 récipiendaire.

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 16

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.

Fait à Paris, le 13 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)