

ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

PREAMBULE

Les partenaires sociaux affirment leur attachement au principe fondamental de l'égalité en droit du travail.

Depuis plusieurs décennies, les textes législatifs et réglementaires communautaires et internes ont permis une évolution des mentalités rendant propice une réflexion collective sur les actions concrètes à mettre en œuvre dans les entreprises pour favoriser l'égalité professionnelle.

Les deux dernières dispositions du droit interne concernant l'égalité professionnelle résultent de :

- la loi n° 2000-397 du 9 mai 2001
- la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord s'inscrit dans cette évolution législative et entend contribuer, au sein de la branche, à une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes. Il tient compte également des dispositions de l'ANI du 20 septembre 2003, repris par l'ANI du 5 décembre 2003 et ses avenants. Les orientations et actions définies dans l'accord ont pour objectif de corriger durablement les inégalités éventuellement constatées à partir de bilans quantitatifs et de proposer des pistes de progrès.

Les partenaires sociaux de la branche affirment ainsi que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.

OBJECTIFS

Les signataires considèrent que tous les acteurs de la branche doivent se mobiliser autour de cet axe de travail et que les principes de l'égalité professionnelle doivent être portés à tous les niveaux de l'entreprise, afin qu'elles engagent des politiques actives dans ce domaine. Ils estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises, et que son impact social et économique se révélera positif.

Ainsi, la mise en place d'une politique dynamique d'égalité professionnelle doit s'accompagner d'une mise en cohérence des pratiques de management.

L'engagement personnel du chef d'entreprise et de l'équipe de direction est un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les entreprises de la branche. C'est en effet par leur implication et leur détermination que cette politique peut se déployer efficacement à tous les niveaux de l'entreprise.

Ce déploiement passe par une démarche de communication régulière et soutenue des équipes de direction auprès des salariés en association avec les représentants du personnel.

Par ailleurs le principe de l'égalité professionnelle doit être pris en compte à chaque fois qu'une négociation de branche en présentera l'opportunité.

4 DB KB PF IR
D D H 1

CHAPITRE 1 : CHAMP DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises visées par le champ professionnel et territorial de la convention collective de la Blanchisserie-teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage, pressing et teinturerie) - BROCHURE JO 3074.

CHAPITRE 2 : RECRUTEMENT

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein de la branche, il est rappelé que les critères retenus doivent s'appuyer sur les compétences et les qualifications du candidat. A cet égard, la branche se fixe comme objectif que le recrutement au sein de l'entreprise reflète le plus possible la répartition des candidatures entre les hommes et les femmes candidats, à profil équivalent.

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères. À cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Les entreprises veillent également à ce que les processus de recrutement interne ou externe se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

Les signataires du présent accord réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe, ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi.

Dans le même esprit, l'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Enfin, afin de permettre une meilleure représentation en terme de mixité lors du recrutement, les signataires s'engagent à ce que des actions prioritaires soient menées au niveau de l'entreprise, portant sur l'amélioration de l'accès des femmes et des hommes à des emplois sur des postes identifiés comme ayant une faible représentation féminine ou masculine. Les représentants du personnel doivent pouvoir faire des propositions d'action visant à réduire, le cas échéant, les déséquilibres constatés.

CHAPITRE 3 : PROMOTION ET EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les entreprises de la branche veilleront à assurer une garantie d'évolution des hommes et des femmes occupant des emplois identiques et disposant d'une expérience similaire. Les entretiens individuels professionnels permettront une analyse en ce sens

Les entreprises s'engagent à examiner les critères retenus dans les définitions d'emploi qui seraient de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. Elles veilleront particulièrement à ce que les aménagements d'horaires, quand ils sont possibles, puissent permettre aux femmes et aux hommes d'évoluer sans obstacle dans leur vie professionnelle tout en leur permettant de concilier leur vie familiale.

4 DB KB RD RF R
HR 2

CHAPITRE 4 : FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

En conséquence, les parties signataires décident que les entreprises, dans le cadre de leur plan de formation, seront garantes que tous les salariés puissent bénéficier d'équales conditions d'accès à la formation professionnelle, quels que soient leur statut professionnel, leur sexe, âge et le niveau de formation visé.

Les entreprises mettront en œuvre les dispositifs permettant aux salariés de mieux appréhender la diversité des métiers et par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle. Les salariés pourront notamment utiliser le dispositif du DIF prévu à l'article 11 de l'accord sur la formation professionnelle du 2/12/2004. Les signataires rappellent que pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte

Les entreprises soumises à l'obligation de négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et celles qui négocient sur le sujet veilleront à intégrer ces objectifs dans leurs axes de travail.

Les parties signataires s'engagent à prendre en compte ces éléments dans les actions qu'elles mènent respectivement ou conjointement au sein du Forthac.

CHAPITRE 5 : MATERNITE ET CONGE PARENTAL

Rémunération du congé maternité ou d'adoption

Conformément aux dispositions du code du travail, les absences résultant d'un congé maternité ou d'adoption n'ont pas d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales des intéressés.

En outre, lorsqu'un salarié en congé parental est compris dans le champ d'application d'une augmentation générale des rémunérations, cette mesure s'applique à lui à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés visés par la mesure considérée.

Par ailleurs, les rémunérations des salariées en congé de maternité ou d'adoption doivent évoluer dans la même proportion que celle constatée dans la même catégorie professionnelle, ou, si cette dernière n'est pas identifiable, celle des autres salariés de l'entreprise pendant cette période.

Situation du salarié durant le congé maternité ou d'adoption et retour dans l'entreprise

Les parties rappellent la nécessité de préserver le lien professionnel avec l'entreprise durant le congé maternité ou d'adoption. Afin de garantir l'effectivité de ce lien, il est prévu les mesures suivantes :

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents suite à congé maternité ou d'adoption, ou pour exercer leur parentalité, l'entreprise recherche les modalités pratiques susceptibles de

4 DB KB ND AF E
3

permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel que l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation à temps complet ont droit à un entretien avec un représentant de l'entreprise en vue de leur orientation professionnelle, visant notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, à déterminer leurs besoins en formation et à leur proposer si besoin, un bilan de compétences.

Prise en compte de la vie familiale

Dans le cas où certains salariés (homme ou femme) seraient demandeurs d'aménagements d'horaires, les entreprises s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le salarié afin de parvenir à concilier vie professionnelle et vie familiale.

Dans une logique similaire, afin de prendre en compte les contraintes liées à la parentalité, une attention particulière sera apportée aux heures de début et de fin de réunion, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail. Les salariées en état de grossesse auront la faculté de demander à bénéficier d'un temps partiel jusqu'à leur congé maternité.

CHAPITRE 6 : EGALITE SALARIALE

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est obligatoirement 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 constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois. Les disparités de rémunération dans un établissement ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 dans le cadre des négociations sur les salaires.

CHAPITRE 7 : SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

Les parties s'accordent sur le fait que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein de la branche, au thème de l'égalité professionnelle hommes-femmes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent accord et déclinés par les entreprises.

En effet, l'égalité professionnelle hommes-femmes s'adosse notamment sur des habitudes sociales et culturelles, et c'est pourquoi des efforts seront effectués en vue de sensibiliser

9 AB KB ND AF IR
MA 4

l'encadrement aux problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle. Conformément aux objectifs du présent accord, les directions d'entreprise impulseront cette sensibilisation, et associeront les représentants du personnel aux démarches liées à cet accord.

CHAPITRE 8 : REPRESENTATION EQUILIBREE DES FEMMES ET DES HOMMES AUX ELECTIONS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Les organisations syndicales de salariés veilleront à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral lors des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, à examiner les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidature.

De même, les membres élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel s'efforceront d'atteindre cette représentation équilibrée lors de la désignation des membres du CHSCT.

CHAPITRE 9 : DUREE DE L'ACCORD. OPPOSABILITE. DENONCIATION ET REVISION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du Travail. L'ensemble des dispositions du présent accord s'impose aux accords d'entreprise négociés dans ce cadre et il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles concernés du code du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt qui interviendra conformément aux dispositions prévues par le code du travail et fera l'objet de mesures de publicité prévues au dit code.

Fait à Paris le 16 juillet 2008, en 10 exemplaires.

DR KIB RF
DD HR

Organisations patronales :

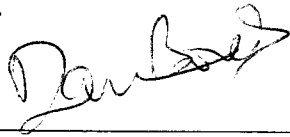
Fédération Française des Pressings et Blanchisserie (FFPB).

Groupement des Entreprises industrielles de Services textiles (GEIST).

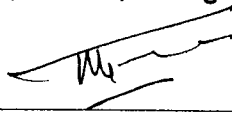
Organisations salariales :

CFDT Services. Pôle Hacuitex.

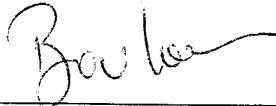
Chimie CFE-CGC.

A handwritten signature in cursive script, appearing to read 'Dauvergne'.

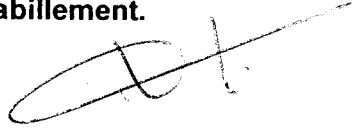
CFTC – CMTE (Chimie, Mines, Textile, Energie).

A handwritten signature in cursive script, appearing to read 'M. ...'.

THC – CGT (Textile, Habillement, Cuirs).

A handwritten signature in cursive script, appearing to read 'Baclet'.

FO Cuirs, Textiles, Habillement.

A handwritten signature in cursive script, appearing to read 'D.'.