

# Accord du 31 mai 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes

Les parties réaffirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle et de favoriser le développement de la mixité professionnelle.

Les partenaires sociaux considèrent la négociation sur l'égalité professionnelle comme un facteur clé de succès pour faire de l'égalité une réalité.

Par la signature du présent accord, les parties souhaitent impulser une nouvelle dynamique à la politique de la branche en assurant d'une part, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et d'autre part, en remédiant aux inégalités constatées.

## Chapitre 1 – Les dispositions relatives à l'accord

### Article 1 – Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises définies par l'article 1 de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement modifié en dernier lieu par l'accord national du 19 octobre 2011 et de toutes les activités qui entreraient dans le champ conventionnel de la fabrication de l'ameublement postérieurement à la signature de cet accord.

### Article 2 – Portée de l'accord

Cet accord ne dispense pas d'une part, les entreprises d'au moins cinquante salarié(e)s de leur obligation légale d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. D'autre part, cet accord ne dispense pas les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, d'engager chaque année une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions légales en vigueur.

Par ailleurs, les dispositions de l'accord national du 29 avril 2008 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, sont abrogées à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, dans les conditions définies à son article 3.

### Article 3 – Entrée en vigueur et extension

Conformément aux dispositions légales le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Son extension sera demandée auprès de la Direction Générale du Travail par la partie patronale.

### Article 4 – Durée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le bilan de sa mise en œuvre est effectué à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires professionnels catégoriels minima de branche.

BSL PK 

## Chapitre 2 – Evaluation de l'égalité professionnelle dans la branche

La persistance de certaines inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes résulte en grande partie encore de phénomènes culturels et sociaux : représentations socioculturelles, organisation des rythmes de vie qui dépassent le cadre du travail, répartition des effectifs dans les formations initiales et continues ...

A cet égard, plusieurs phénomènes démographiques comme les départs d'une classe d'âge à la retraite ou encore les évolutions de la pyramide des âges dans les années à venir, constituent autant d'opportunités d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### Article 5 – Outils d'évaluation de la branche

Toute action visant à corriger les disparités de traitement entre les femmes et les hommes dans la fabrication de l'ameublement suppose une connaissance précise des situations rencontrées.

Les parties conviennent de dresser un état des lieux sur la situation de l'égalité professionnelle femmes/hommes dans les entreprises de la fabrication de l'ameublement. Ce bilan sera établi à partir des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, ainsi que toutes données pouvant être fournies par la statistique publique. Cette étude aura une périodicité triennale.

Les partenaires sociaux demandent que soient notamment pris en considérations les indicateurs suivants :

Effectifs :

- répartition des effectifs par sexe, catégories professionnelles, par type de contrat (CDI / CDD) et si possible selon la grille de classification
- répartition des effectifs par sexe, catégories professionnelles, par tranche d'ancienneté et si possible selon la grille de classification
- pyramide par tranche d'âges, par sexe et par catégorie professionnelle et si possible selon la grille de classification

Les parties s'engagent à demander dans le cadre du pilotage de l'observatoire au sein de la Section Paritaire Professionnelle (SPP), à mettre en place le recueil de ces données selon la grille de classification.

Formation :

- répartition du nombre de salarié(e)s en formation par sexe et catégorie professionnelle
- répartition des heures de formation par sexe et catégories professionnelles
- répartition des salarié(e)s par type d'action de professionnalisation

Durée et organisation de travail :

- répartition des effectifs par sexe et durée du travail (temps complet / temps partiel)
- données spécifiques (suivi des formations fabrication de l'ameublement) :
  - o répartition par sexe et par diplôme (ministère de l'éducation nationale)
  - o répartition par sexe et par titres (ministère de l'emploi)
  - o répartition par sexe et par CQPA (certificat de qualification professionnelle de l'Ameublement)

DJC  
PJC

Il est prévu que cette étude soit complétée d'une série d'indicateurs devant permettre d'apprécier s'il existe des disparités de traitement entre femmes et hommes qui ne seraient pas justifiées, d'en identifier les causes puis de déterminer des mesures correctives, le cas échéant.

#### **Article 6 – Outil d'évaluation à destination des entreprises**

Un guide pratique à destination de l'entreprise sera rédigé à l'initiative de la partie patronale. Il sera présenté en commission paritaire nationale de l'emploi.

## **Chapitre 3 - Déroulement et évolution de carrière**

#### **Article 7 – Le recrutement**

Les partenaires sociaux de la branche affirment que les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences et les qualifications des candidat(e)s. Les offres d'emploi internes et externes doivent s'adresser, sans distinction, aux femmes et aux hommes.

Les processus de recrutement, qu'ils soient externes ou dans le cadre de la mobilité interne, se dérouleront dans les mêmes conditions pour les femmes comme pour les hommes.

La part respective des femmes et des hommes parmi les candidat(e)s retenus doit tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidat(e)s.

Au cours de l'entretien d'embauche, les informations demandées sous quelque forme que ce soit au/à la candidat(e), à un emploi ou à un stage devront avoir pour finalité d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé et présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes professionnelles.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai.

#### **Article 8 – Rémunération**

Les parties rappellent que les négociations annuelles de branche sur les minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes.

En ce qui concerne, la politique salariale des entreprises, elles rappellent que :

- les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur;
- les entreprises doivent s'assurer, notamment lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères;
- une négociation doit avoir lieu chaque année à l'initiative de l'employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires, afin de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés ;
- les entreprises concernées par la négociation visée ci-dessus doivent mettre en œuvre, à cet effet, les moyens les plus appropriés notamment en termes de données salariales permettant de mesurer les écarts de rémunération et l'impact des éventuelles mesures correctives retenues ;
- les écarts de rémunération ou de salaire de base ne reposant pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

Les parties soulignent, en outre, que le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en

DJL  
PK

aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération y compris la participation et l'intéressement conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Elles rappellent qu'à défaut d'accord d'entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la suite du congé de maternité ou d'adoption est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s, femmes ou hommes, relevant de la même catégorie professionnelle.

Les présentes dispositions seront systématiquement rappelées dans les accords annuels portant revalorisation des minima conventionnels de la branche de la fabrication de l'ameublement.

Il est enfin rappelé que la loi prévoit des indicateurs de suivi sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération. Ceux-ci seront précisés dans le guide pratique à destination des entreprises.

#### **Article 9 – Entretien professionnel**

L'entretien professionnel, constitue le moment privilégié pendant lequel le/la salarié(e) peut échanger avec son responsable hiérarchique sur sa situation, son évolution professionnelle, ses compétences et ses besoins en formation.

Cet entretien doit permettre au responsable hiérarchique, dans le cadre de la gestion optimisée des compétences, de prendre en compte, dans l'organisation du travail de l'équipe, les contraintes liées, notamment à la vie familiale des salarié(e)s.

#### **Article 10 – Evolution professionnelle**

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/la salarié(e) en matière d'évolution professionnelle.

#### **Article 11 – Concilier vie professionnelle et familiale**

Les chefs d'entreprise et cadres dirigeants prendront en compte, dans la mesure du possible, les obligations des salarié(e)s liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail :

- des horaires de réunions adaptés ou des déplacements prévus à l'avance, afin que les personnes concernés puissent organiser leur vie familiale,
- organiser le travail en respectant les délais de prévenance pour la gestion et la modification des plannings, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur,
- prendre en compte l'impact des technologies de l'information et de la communication dans la gestion du temps de travail afin de veiller à leur utilisation dans le respect de la vie personnelle et des temps de repos des salarié(e)s.

#### **Article 12 – Représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les élections professionnelles**

La composition des institutions représentatives du personnel doit refléter une représentation équilibrée des femmes et des hommes tout en tenant compte des réalités des situations de l'entreprise.

Pour chaque collège électoral, les listes de candidatures aux élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise qui comportent plusieurs candidat(e)s doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur les listes électorales conformément aux dispositions légales en vigueur.

ASL PK

**Article 13 - Promotion des métiers**

L'accueil de stagiaires femmes ou hommes dans les métiers dans lesquels ils sont sous-représentés doit être favorisé et contribuera à faire évoluer les mentalités et faire disparaître les stéréotypes.

Toute mesure permettant de contribuer à la découverte de métiers par des salarié(e)s d'un sexe sous représenté dans ce métier devra être favorisée. Ces mesures pourront être mises en place sur la base des métiers identifiés dans chaque entreprise.

Plus généralement, afin de permettre une réelle égalité des parcours, les entreprises de la fabrication de l'ameublement devront veiller à ce que, à poste identique, il n'y ait pas d'écart d'évolution ou de rémunération non justifié du fait du sexe, de la situation de famille ou de l'état de grossesse.

Fait à Paris, le 31 mai 2017

*Organisations patronales :*

**UNAMA**

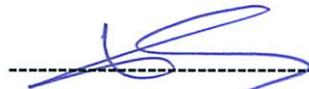


**UNIFA**

-----

*Organisations de salariés :*

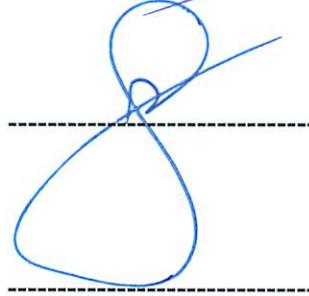
**BATI MAT T.P. C.F.T.C.**



**FG - FO Construction**

-----

**FIBOPA CFE CGC**



**FNCB CFDT**

-----

**FNSCBA - C.G.T.**

-----