

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE**

**DES ENTREPRISES**

- DE COMMERCE, DE LOCATION ET DE REPARATION
- DE TRACTEURS, MACHINES ET MATERIELS AGRICOLES,
  - DE MATERIELS DE TRAVAUX PUBLICS,  
DE BATIMENT ET DE MANUTENTION,
  - DE MATERIELS DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE,  
DE JARDINS ET D'ESPACES VERTS

**ACCORD RELATIF A  
L'EGALITE PROFESSIONNELLE  
ET A LA MIXITE DES EMPLOIS**

---

**Secrétariat : SEDIMA - 6 boulevard Jourdan 75014 PARIS**

*kc* <sup>nc</sup>  
*sf* *HM* *A*

## Préambule

Considérant l'évolution, depuis plusieurs décennies, dans le droit international et national de la notion d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ;

Considérant que l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 et la loi du 23 mars 2006 consacrent les principes de mixité et d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ;

Considérant que la mise en œuvre dans la branche de ces principes suppose à la fois une connaissance des discriminations pouvant affecter les femmes et les mesures concrètes pour y remédier ;

Considérant que les modalités d'application de ces mesures doivent permettre une plus large mixité des emplois de la branche et une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle ;

Considérant que l'objectif de mixité dans la branche ne pourra être atteint que par étapes et qu'il appelle non seulement la mobilisation des partenaires sociaux mais aussi celle des acteurs privés ou publics intervenant notamment dans les secteurs de la communication, de l'enseignement, de la formation de la recherche, de l'orientation et du placement professionnel,

Les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

## I – DISPOSITIONS RELATIVES A L'ACCORD

Le présent accord trouve son fondement dans l'ensemble des dispositions législatives relatives à l'égalité sous toutes ses formes entre les femmes et les hommes, y compris celles intéressant l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à remédier aux inégalités de fait qui affectent les chances de ces dernières.

Il s'inscrit dans les préconisations de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004, des clauses de la convention collective relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes et dans les initiatives des partenaires sociaux visant à une plus grande mixité dans la branche.

Eu égard aux objectifs de mixité et d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans la branche que s'assignent les signataires du présent accord, celui-ci constitue une première étape. Il vise à promouvoir des mesures concrètes tendant à éviter les inégalités entre les femmes et les hommes, notamment en matière de rémunération.

Aux fins du présent accord, la notion de rémunération s'entend non seulement de sa définition légale mais plus largement des facteurs qui concourent aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises. Il en est ainsi des politiques de recrutement, de promotion ou de formation professionnelle.

Eu égard au caractère hétérogène de la branche qui regroupe au moins quatre secteurs d'activité, les parties conviennent que la commission paritaire nationale est

42  
ff HJM KC →

le lieu de négociation le plus approprié pour établir le diagnostic des inégalités entre les femmes et les hommes au niveau de la branche et fixer les mesures tendant à y remédier.

Les dispositions du titre III du présent accord ont un caractère impératif. Elles n'empêchent pas les entreprises de négocier dans un sens plus favorable.

## **II – POUR UNE MEILLEURE CONNAISSANCE DE LA SITUATION RESPECTIVE DES HOMMES ET DES FEMMES FACE AUX EMPLOIS DE LA BRANCHE**

Depuis plus d'une décennie, un certain nombre d'informations sont fournies chaque année aux partenaires sociaux sur la situation respective des hommes et des femmes employés dans la branche notamment lors de l'examen, de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans celle-ci.

Ces informations, pour partielles qu'elles soient, vont continûment et, quel que soit le secteur d'activité intéressé, dans le même sens.

Il suit de leur lecture comparée sur une quinzaine d'années que la branche emploie environ 20 % de femmes. Elles représentent :

- 80 % de l'effectif du service Administratif,
- 5 % de l'effectif du service Magasin,
- 4 % de l'effectif du service Vente.

Dans leur grande majorité, les femmes sont concentrées dans les emplois administratifs et dans les niveaux II et III prévus par la grille de classification.

La quasi-totalité des contrats à durée indéterminée à temps partiel est occupée par elles.

Les hommes occupent la totalité des emplois à l'atelier et la quasi-totalité des emplois commerciaux ou des magasins.

Les signataires décident de poursuivre, d'approfondir et d'actualiser les informations relatives aux situations professionnelles des femmes et notamment celles intéressant les écarts du taux de mixité selon les secteurs d'activité et les origines possibles de ces écarts.

A cette fin, ils préconisent qu'un premier diagnostic au niveau de la branche soit établi à partir de données relativement faciles à recueillir auprès des entreprises.

Les données ainsi recueillies portent pour l'année 2007 :

- sur la répartition homme/ femme par service
- et sur l'ensemble des niveaux de la filière administrative, l'étude est complétée des points suivants :
  - âge ;
  - sexe ;
  - intitulé de l'emploi ;
  - niveaux, échelons et coefficients de classification ;
  - ancienneté dans l'entreprise ;
  - ancienneté dans le poste ;
  - nature de l'emploi : CDD ou CDI à temps plein ou à temps partiel ;
  - salaire mensuel de base pour une durée de travail donnée ;

- salaire annuel ;
- durée du travail ;
- heures de formation.

Une fois rassemblées, ces données seront analysées à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires minima conventionnels. Une attention particulière sera portée aux emplois administratifs.

Autant que faire se peut, des enquêtes intéressant les autres filières seront mises en œuvre dans le délai le plus rapproché possible.

Le concours de l'Observatoire des métiers et des qualifications sera sollicité pour la préparation et l'exploitation de cette première enquête.

Celle-ci sera complétée, dans un deuxième temps, par une analyse plus qualitative en fonction des résultats recueillis à fin notamment, de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au regard des salaires minima conventionnels.

L'ensemble de ces travaux fera l'objet d'un suivi régulier par l'Observatoire des métiers et des qualifications et la commission paritaire.

### **III – MESURES CONCRETES EN FAVEUR DE LA MIXITE**

Sans attendre les résultats des travaux prévus au II, les parties conviennent de mettre en œuvre des mesures temporaires afin de favoriser le recrutement d'un plus grand nombre de femmes dans les emplois traditionnellement occupés par les hommes.

Ainsi, les emplois de tous les niveaux de la grille de classification, à l'exception de ceux de la filière administrative, à pourvoir en 2008, 2009, et 2010 le seront prioritairement par des femmes.

Cette priorité d'embauche intéresse tant le recrutement interne que le recrutement externe à l'entreprise ; elle s'applique aussi aux contrats en alternance.

En cas de recrutement externe, les employeurs privilégient notamment auprès du service public de l'emploi et des divers organismes intervenant dans le placement des demandeurs d'emploi, celui des femmes, cette priorité s'appréciant à compétence égale à celle d'un candidat.

En cas de recrutement par promotion interne, le poste est pourvu prioritairement par une femme, cette priorité s'appréciant également à compétence égale à celle d'un candidat.

Eu égard au commandement du législateur quant au caractère temporaire des mesures prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité entre elles et les hommes, la durée du présent paragraphe est fixée à trois ans à compter de la date d'extension du texte. Au terme des trois ans, un bilan de l'évolution de l'emploi des femmes dans les services autres que l'administratif sera effectué. Les

HC  
JF HPM HC →

partenaires sociaux décideront alors des mesures à prendre en vue de renforcer les efforts de la branche en la matière.

#### **IV- MESURES D'ACCOMPAGNEMENT**

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises les différentes aides financières en faveur de l'égalité professionnelle mises en place par l'Etat à savoir :

- les aides à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les entreprises de moins de 300 salariés,
- les aides au remplacement des salariés en congé de maternité ou d'adoption dans les entreprises de moins de 50 salariés,
- le crédit d'impôt famille,
- le contrat pour l'égalité professionnelle et le contrat pour la mixité des emplois dans les entreprises de moins de 600 salariés.

#### **V- PRIORITES EN MATIERE DE FORMATION**

Les partenaires sociaux rappellent les priorités d'accès à la formation énoncés dans l'accord national de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 4 février 2005 visant à promouvoir l'accès à la formation des femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité et des femmes et des hommes après un congé parental.

Ils encouragent les entreprises dans le cadre des entretiens professionnels à mesurer le besoin en formation du personnel féminin et à mettre en place les mesures propres à y remédier dans le plan de formation.

#### **VI – DISPOSITIONS DIVERSES**

Les parties conviennent de diffuser les dispositions du présent accord, notamment auprès des services de l'éducation nationale et de l'emploi par tout moyen à leur convenance.

L'ASDM (association des syndicats de la distribution et de maintenance des matériels) et les OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés) de la branche sont également sollicités pour promouvoir les dispositions du présent accord.

Enfin, lors de l'élaboration des protocoles d'accord préélectoraux en vue de l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, les organisations syndicales intéressées examinent les voies et les moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidature, au regard de la proportion respective des femmes et des hommes employés par l'entreprise.

#### **VII - FORMALITES**

Le présent accord établi en fonction des conditions économiques, sociales et culturelles connues à la date de sa conclusion est fait en un nombre suffisant

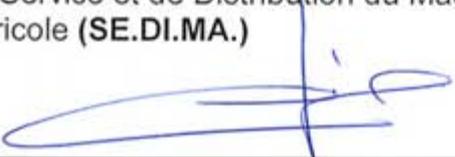
d'exemplaires pour notification à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L.132-10 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité.

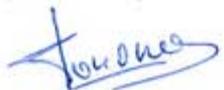
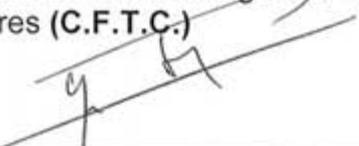
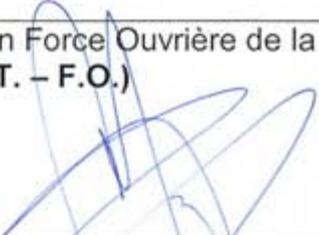
Fait à Paris, le 4 juillet 2008

### ORGANISATIONS SIGNATAIRES

D'une part :

<p>Pour la Fédération Nationale des Distributeurs Loueurs et Réparateurs de Matériels de Bâtiment, de Travaux Publics et de Manutention <b>(D.L.R.)</b></p>	<p>Pour la Fédération Nationale des Artisans et Petites Entreprises en milieu Rural <b>(F.N.A.R.)</b></p> 
<p>Pour le Syndicat National des Entreprises de Service et de Distribution du Machinisme Agricole <b>(S.E.D.I.M.A.)</b></p> 	<p>Pour l'Union Nationale des spécialistes en Matériels de Parcs et Jardins <b>(S.M.J.)</b></p>

D'autre part :

<p>Pour la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie <b>(C.F.D.T.)</b></p> 	<p>Pour la Fédération des Cadres de la Métallurgie <b>(C.F.E. – C.G.C.)</b></p>
<p>Pour la Fédération Nationale CFTC des syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires <b>(C.F.T.C.)</b></p> 	<p>Pour la Fédération Force Ouvrière de la Métallurgie <b>(C.G.T. – F.O.)</b></p> 
<p>Pour la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie <b>(C.G.T.)</b></p>	<p>Pour la Chambre Syndicale Nationale des Voyageurs Représentants et Cadres de Vente de l'Automobile, de l'Aviation, de la Motoculture, du Cycle des Accessoires et Industries annexes <b>(C.S.N.V.A.)</b></p>