

## **AVENANT N° 32 DU 10 JUIN 2009**

**A LA CONVENTION COLLECTIVE N° 3130 DU 25 JANVIER 1991 DES INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS, ARTICLES DE FETE ET ORNEMENTS DE NOËL, ARTICLES DE PUERICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS, MODELISME ET INDUSTRIES CONNEXES.**

### **RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

#### **PREAMBULE**

Dans le prolongement :

- de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,

Les partenaires sociaux affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelle est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Ils considèrent qu'il est de leur responsabilité de promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle et de développer une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle et de rémunération.

Ils demandent aux entreprises de s'engager à sensibiliser l'encadrement et les personnels en charge du recrutement à la notion d'égalité professionnelle, et plus particulièrement les équipes techniques en ce qui concerne les stéréotypes relatifs aux métiers d'hommes/métiers de femmes.

Ils demandent aussi aux entreprises de veiller particulièrement à :

- Garantir des niveaux de rémunérations équivalents entre les hommes et les femmes ;
- Favoriser des carrières professionnelles semblables, avec des possibilités d'évolution identiques.

Les signataires estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises ;

A propos du bilan et du diagnostic convenu par les partenaires sociaux, ceux-ci s'appuieront sur les éléments susceptibles d'être apportés par l'Observatoire des Métiers et des Qualifications.

## **ARTICLE I. - RECRUTEMENT**

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein de la branche, les partenaires sociaux soulignent que les critères déterminant du recrutement sont les compétences et les qualifications du candidat (y compris l'expérience professionnelle). 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 doivent être rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent être analysées selon les mêmes critères. A cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Les entreprises de la branche feront en sorte que les processus de recrutement externes mais aussi internes se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'entreprise ne peut demander que des informations, écrites ou orales, ayant trait à l'exercice de l'emploi dans le but d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé.

Aucune information d'ordre personnel sur le candidat ne peut être collectée par l'entreprise sans que ce dernier en soit informé préalablement. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou avec l'évaluation des 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. En conséquence, il lui 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.

## **ARTICLE II. - FORMATION**

Les partenaires sociaux 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 dans le déroulement de leur carrière.

C'est pourquoi, les signataires du présent accord réaffirment leur volonté de :

- promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale,
- demander aux entreprises un égal accès des femmes et des hommes :
  - o aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences,

- Aux contrats et périodes de professionnalisation.

De façon générale, les entreprises sont garantes que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Les périodes de congé maternité, d'adoption et congé parental permettent d'acquérir des droits au DIF, conformément aux dispositions légales.

Par la formation, l'entreprise veille à maintenir les conditions d'une bonne polyvalence permettant une possibilité d'égal accès des femmes et des hommes à tous les emplois.

Les salariés à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle continue que les salariés à temps plein.

L'offre de formation à distance ou tout toute autre offre de formation facilitant l'accès à la formation doivent être développées afin de faire face aux contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques.

### **ARTICLE III. - DEROULEMENT DE CARRIERE**

Les femmes et les hommes doivent être en mesure, à compétence égale, d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Les entreprises doivent veiller à ce que les postes de travail à pourvoir soient portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin qu'il puisse faire éventuellement acte de candidature.

Les intitulés et les contenus des postes de travail et les critères retenus dans les définitions d'emploi ne doivent conduire à aucune discrimination sexuée.

Elles mettront en œuvre les mesures permettant à l'ensemble des salariés (hommes et femmes) de mieux appréhender la diversité des métiers, et par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Les entreprises veilleront aussi à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

L'entreprise favorisera une représentation équilibrée femmes / hommes lors de l'attribution de postes à responsabilité.

### **ARTICLE IV. - ORGANISATION, AMENAGEMENT ET CONDITIONS DU TRAVAIL**

L'entreprise s'efforcera de favoriser des aménagements d'horaires individuels et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes. Les signataires rappellent à cet égard que les salariés à temps partiel qui souhaitent

occuper ou reprendre un emploi à temps à temps complet, et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leurs catégories professionnelles ou d'un emploi équivalent.

L'entreprise s'efforcera de favoriser les solutions d'organisation et d'aménagement, permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle sans faire obstacle à l'évolution de carrière professionnelle.

Afin de favoriser la mixité de l'accès aux postes de travail, le CHSCT (ou, en son absence les délégués du personnel) sera informé et consulté pour examiner les modalités d'organisation du travail et d'aménagement des postes, notamment en terme de contraintes physiques

#### **ARTICLE V. – EGALITE SALARIALE**

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur 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 parties signataires adhèrent aux stipulations figurant dans l'Accord National Interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, qui prévoient que les branches et les entreprises doivent faire de la réduction des écarts constatés en termes de rémunérations une priorité.

Elles rappellent que les disparités de rémunération 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 pour les hommes. 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. Ils ne doivent pas non plus être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est « majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ».

Si à compétence et ancienneté égales, et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont

objectivement constatés, l'entreprise doit vérifier les raisons de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucune raison objective ne les justifie, l'entreprise doit faire de la réduction de ces écarts une priorité en prenant les mesures appropriées.

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 annuelle 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.

#### **ARTICLE VI. – SENSIBILISATION, COMMUNICATION ET ORIENTATION PROFESSIONNELLE**

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

Ils s'engagent à améliorer la communication sur le thème de l'égalité professionnelle femmes / hommes par des actions de communication pour diffuser les bonnes pratiques et les évolutions constatées au sein des entreprises de la branche.

Dans le même esprit, les parties signataires encouragent les entreprises et les comités d'entreprise à favoriser les actions d'information sur les métiers du jouet et de la puériculture en faveur des salariés et plus généralement en faveur des jeunes.

Au plan de la branche, le principe de l'égalité professionnelle doit être pris en compte dans toutes les négociations de branche. L'Observatoire des Métiers et des Qualifications remettra au plus tard au 31 décembre 2009 un rapport sur la situation comparée des emplois femmes / hommes dans l'industrie Jouet – Puériculture (Bilan et diagnostic). Ce rapport s'inspirera des indicateurs retenus dans le rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux disposeront ainsi d'un outil d'analyse et de suivi de l'application du principe d'égalité professionnelle femme / homme dans notre branche.

*Les partenaires sociaux s'engagent à examiner au cours du premier semestre 2010, les résultats quantitatifs de l'Observatoire des Métiers afin de négocier le cas échéant, les aménagements nécessaires au présent accord.*

#### **ARTICLE VII. – DEPOT ET EXTENSION**

Le présent accord national sera déposé et soumis à la procédure d'extension conformément aux dispositions du Code du Travail.

Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales signataires.

**FAIT A PARIS, LE \_\_\_\_\_ 2009**

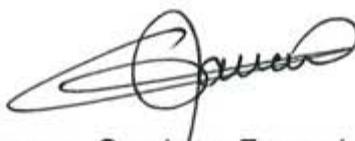
La Fédération Française des Industries Jouet Puériculture (Jeux, Jouets, articles de Fêtes et Ornaments de Noël, Voiture d'Enfants, Articles de Puériculture, Modélisme et Industries Connexes).



Pour la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie  
FGMM-CFDT



Pour la Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie  
CFE-CGC



Pour la Fédération Commerce, Services, Force de Vente  
CSFV-CFTC

Pour la Fédération Générale Force Ouvrière des Travailleurs du Bâtiment, des Travaux Publics, du Bois, des Carrières, des Matériaux de Construction, du Papier Carton, de la Céramique, de l'Exploitation Thermique, représentée par M. SERRA.  
CGT-FO



Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction – Bois - Ameublement  
CGT - FNSCBA