CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES DE DESINFECTION DESINSECTISATION DERATISATION

COPIE

ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

1. Les parties conviennent de la rédaction d'un accord sur l'égalité professionnelle hommes/femmes, avenant à l'article 17 de la Convention Collective Nationale des 3D.
2. Ce présent accord entre en vigueur le 1er jour du mois suivant la date de l'arrêté d'extension.

Fait à Courbevoie le 20 Décembre 2017

Chambre Syndicale des Entreprises de Désinfection, Désinsectisation et Dératisation (CS3D)

CFTC
Fédération de la Chimie

Fédération Nationale des Syndicats de Transports CGT

Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services CFE-CGC-SNES

FEETS-FO

Fédération des Services CFDT

UNSA

COPIE

AVENANT A L'ARTICLE 17 CONVENTIONNEL SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

En avenant à l'article 17 relatif à l'égalité professionnelle de la Convention Collective des Entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation,

Et en rappel des dernières données du rapport de branche de 2016 établissant que sur 6500 salariés présents au 31/12/2016, il y a 79 % d'hommes et 21 % de femmes. Par ailleurs, 88 % des entreprises ont entre 1 et 9 salariés, 11 % des entreprises ont entre 10 et 49 salariés et 1 % des entreprises a 50 salariés et plus.

Le préambule dispose que :

- Les parties signataires affirment leur volonté expresse d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes parmi les priorités de la branche désinfection, désinsectisation et dératisation.
- Elles s'accordent pour reconnaître que la mixité et l'égalité professionnelle constituent des facteurs d'efficacité économique puisque générateurs de cohésion sociale, de diversité et de complémentarité au sein des établissements et des équipes de travail.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dernières dispositions légales instaurées par la loi du 4 Août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Il a pour objet :

1. De définir les actions à mener pour lesquelles des mesures doivent être adoptées et programmées à l'effet de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et, plus généralement, de favoriser l'égalité professionnelle au sein de la branche.
2. D'ores et déjà et en fonction des éléments connus, de retenir des mesures d'orientation et d'encouragement en faveur d'une dynamique en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les partenaires constatent l'existence d'un déséquilibre structurel au sein de la branche 3D puisque les femmes n'y sont représentées qu'à hauteur de 21 %. De même, il est à noter une présence plus importante de femmes dans la tranche 31 à 45 ans, soit 43 %, ce qui correspond au même niveau que pour les hommes (42 %).Par ailleurs, la part des cadres est la même pour les effectifs féminins que pour les effectifs masculins, à hauteur de 11 %. Enfin la part des temps partiels est nettement plus élevée pour les femmes (15 %) que pour les hommes (3%).

Les parties signataires sont conscientes que l'existence d'un déséquilibre structurel entre les hommes et les femmes trouve son origine dans la nature même de certaines activités exercées au sein de la branche et, plus généralement, dans des phénomènes culturels et sociaux qui perdurent aujourd'hui.

En effet, du point de vue de l'activité, la branche 3D conserve une image fortement masculinisée en raison de certains métiers exercés.

BG EL S.F PG

COPIE

Néanmoins, les partenaires s'accordent pour penser que l'évolution du métier pourra contribuer à favoriser et accélérer la mixité.

Ceci étant exposé, les parties signataires conviennent ce qui suit :

SECTION 1. DIAGNOSTIC SUR LA SITUATION PROFESIONNELLE COMPARATIVE DES HOMMES ET DES FEMMES

Article 1- Mobilisation des outils dont dispose la branche

Dans le but de poser un diagnostic qualitatif et quantitatif fiable sur la situation professionnelle des hommes et des femmes, les parties décident de mobiliser tous les outils pertinents dont dispose la branche, dont notamment les rapports de branche de 2015 et de 2017.

Article 2- La situation de branche

Le rapport de branche comporte principalement des indicateurs susceptibles de permettre, pour chacune des composantes, une comparaison entre les hommes et les femmes.

Les principales composantes sont les suivantes :

1- Effectifs
- Répartition de chaque catégorie socioprofessionnelle par sexe
- Répartition des types de contrats par sexe
- Répartition de l'ancienneté par sexe
- Répartition des tranches d'âge par sexe

2- Rémunération
- Salaire moyen par sexe et par catégorie socioprofessionnelle
- Ventilation des salaires par sexe
- Age/ancienneté

3- Formation
- Répartition des types d'actions de formation réalisées par catégorie socioprofessionnelle et par sexe
- Répartition des heures de formation par catégorie socioprofessionnelle et par sexe

4- Durée et organisation du travail
- Répartition par sexe des temps complet/temps partiel/catégorie professionnelle
- Télétravail

SECTION 2. MESURES D'ORIENTATION ET D'ENCOURAGEMENT EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES

Article 3 – Principes

Sur la base des éléments d'ores et déjà connus à ce jour et rappelés en préambule concernant la situation professionnelle comparative entre les hommes et les femmes, les parties signataires décident de retenir les orientations et les obligations légales ci-après dans le but de guider les négociations d'entreprises afin de favoriser et d'accompagner durablement la mixité dans ces dernières.

Article 4- Promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes au niveau du recrutement

Les entreprises s'engagent à ce que les libellés de poste ne soient pas discriminants. Conformément aux dispositions de l'article L. 1142-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que la rédaction des offres d'emploi ne pourra mentionner le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.

Les critères de recrutement ne peuvent être fondés que sur la possession des compétences et des aptitudes professionnelles requises pour occuper le poste à pourvoir.

Les entreprises s'attacheront à créer un équilibre des embauches entre les femmes et les hommes à compétence, expérience et profil équivalents. Elles sensibiliseront le personnel chargé du recrutement aux principes de l'égalité professionnelle afin de lutter contre les stéréotypes, conscients ou inconscients, mis en œuvre lors des procédures de recrutement.

De même, lors de son intégration, l'entreprise informera, par tout moyen, le salarié nouvellement embauché des principes d'égalité entre les femmes et les hommes.
En cas de déséquilibre constaté, les entreprises mettront en œuvre des mesures de progression.
(Affichage obligatoire des textes légaux).

Article 5- Formation professionnelle

Les parties signataires rappellent que l'égalité d'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel pour la construction de parcours professionnels et permet de contribuer à rééquilibrer la mixité dans les filières et les métiers.

Afin de développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers, les employeurs doivent :

– mettre en place des actions de formation susceptibles d'attirer les femmes vers tous les métiers de la branche.

– ouvrir et valoriser les filières traditionnellement féminines ou masculines aux personnes de sexe opposé

–favoriser l'accès des personnes ayant des responsabilités familiales aux postes à responsabilité

Afin de faciliter l'accès à la formation des salariés ayant des charges familiales et leur permettre de s'organiser, les entreprises devront :

– privilégier les formations à proximité du lieu de travail ;

– communiquer au salarié, 15 jours avant le début de la formation, sauf circonstances exceptionnelles, les conditions d'organisation de la formation à laquelle il doit participer ;

– développer certaines formations à distance

Article 6- Promotion et évolution professionnelle

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès à des postes à responsabilité.

L'entretien professionnel doit être l'occasion pour chaque salarié d'élaborer son projet professionnel.

Article 7- Rémunération

L'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Aux termes de l'article L 3221-4 du code du travail, « sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles validées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. »

Les employeurs réaliseront chaque année le diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes et arrêteront, si besoin, les mesures correctrices nécessaires.

Les parties signataires conviennent que les entreprises qui assurent un maintien de salaire, après déduction des indemnités versées par la sécurité sociale, durant les congés de maternité, de paternité, ou d'adoption, assureront une égalité de traitement entre ces congés.

Par ailleurs, il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, le ou la salariée en congé maternité ou d'adoption au moment de la mise en œuvre des mesures de politique salariale périodique se voit appliquer, a minima, l'augmentation générale perçue par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle. Les rémunérations des salariés en congé maternité ou d'adoption doivent évoluer dans la même proportion que celle constatée dans la même catégorie professionnelle.

En cas de congé maternité ou d'adoption dans l'année, l'évaluation de l'atteinte d'éventuelles primes variables annuelles assises sur les résultats individuels sera appréciée au regard de la seule atteinte des objectifs individuels. La fixation des objectifs individuels pourra être révisée si nécessaire pour que la durée de l'absence liée à la durée du congé maternité ou d'adoption n'affecte pas la capacité du salarié à atteindre les résultats individuels.

Article 8- Equilibre entre vie professionnelle et vie familiale

Les congés liés à la parentalité (congé de maternité, de paternité, d'adoption, congé parental d'éducation) et la situation familiale ne peuvent en aucun cas constituer un frein à la promotion professionnelle.

Pour l'organisation des départs en congés, les entreprises tiennent compte, dans la mesure du possible, des désirs exprimés par les salariés et spécialement de leur situation de famille afin de répondre à leurs demandes de congés en période de vacances scolaires.

Le jour de la rentrée scolaire, les mères ou les pères de famille dont l'enfant entre en classe maternelle ou en première année d'école primaire peuvent bénéficier d'un aménagement d'horaire, dans la limite de 2h, dont les modalités sont fixées d'un commun accord avec le responsable hiérarchique. Les salariés feront part de leur demande en respectant un délai de prévenance de 8 jours au moins, pour permettre la bonne organisation du service.

Dans l'hypothèse de la suspension du contrat de travail, le ou la salarié(e) peut solliciter le maintien de la garantie frais de santé mise en place dans son entreprise. Le salarié prend en charge, pendant cette période, l'intégralité du coût de la cotisation (parts patronale et salariale).

SECTION 3. DISPOSITIONS FINALES

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du Code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés pour assurer une égalité de traitement des hommes et des femmes dans la branche, quelle que soit la taille de l'entreprise qui les emploie.

Article 9 – Portée – Champ d'application

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par l'article 1er de la Convention Collective Nationale des Entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation.

Article 10 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Article 11– Clause de rendez-vous

COPIE

Les parties signataires conviennent de se revoir dans un délai de 1 an à compter de la date d'extension du présent avenant pour faire le point sur l'évolution de la législation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 12- Révision

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et accompagnée d'un avis motivé et d'un projet relatif aux points de la convention qu'elle propose de réviser.

Les négociations débuteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

Article 13 – Notification - Dépôt

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L 2232-6 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et auprès du Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L 2231-6 du Code du Travail.

Article 14 – Entrée en vigueur - Extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L 2261-15 et suivants du Code du Travail.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le jour suivant celui où les formalités de dépôts définies à l'article 37 (ancien article 29 codifié 37 par accord du 11 juillet 2005, art.2) de la Convention Collective des 3D auront été accomplies.

BG SF CA EL PG

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES DE DESINFECTION DESINSECTISATION DERATISATION

COPIE

AVENANT ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES

1/ Objet de l'avenant

Le présent avenant fait suite à l'Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017-art.2, qui dispose que, pour être étendu, un accord doit comporter, pour les entreprises de moins de 50 salariés, des stipulations spécifiques mentionnées à l'article L.2232-10-1 du Code du travail.

2/ Modification de l'accord

Les parties signataires considèrent que le contenu du présent accord est adapté aux entreprises de moins de 50 salariés. Elles rappellent à ce titre que la branche de la désinfection, désinsectisation et dératisation comprend très majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés. En effet, selon le dernier panorama de branche réalisé en 2017, les entreprises qui emploient en 2016 entre 1 et 49 salariés représentent 99 % des entreprises de la branche. Les dispositions du présent accord tiennent par conséquent déjà compte des spécificités desdites entreprises.

Fait à Courbevoie le 21 Juin 2018

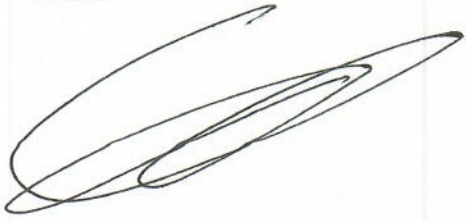
Chambre Syndicale des Entreprises de Désinfection, Désinsectisation et Dératisation (CS3D)

CFTC
Fédération de la Chimie

Fédération Nationale des Syndicats de Transports CGT

Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services CFE-CGC-SNES

FEETS-FO

Fédération des Services CFDT

UNSA