

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
MANUTENTION FERROVIAIRE ET TRAVAUX CONNEXES**

IDCC n°538 - Brochure J.O. N° 3170

Accord du 20 juin 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Inséré aux Textes attachés 9 de la CCN Manutention ferroviaire et travaux connexes)

Lors de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) du 20 juin 2023 les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes qui, à la date d'application du présent accord se substituent, en les actualisant, à toutes les autres dispositions conventionnelles préexistantes relatives aux mêmes objets au sein de la branche Manutention Ferroviaire et travaux connexes et notamment à celles de l'article 16 – Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Article 28 quater DC) et des Textes attaché 9 : Égalité de traitement entre salariés et prévention des discriminations et notamment l'Avenant n°17 du 17 novembre 2009 relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes qu'il remplace.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord du 16 février 2021 relatif à l'agenda social de la branche Manutention ferroviaire et travaux connexes.

Plus particulièrement, il traite de la thématique « Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées » pour lesquels les travaux paritaires étaient prévus au 2nd semestre 2022.

Prévus en amont et en préparation de cette négociation, des travaux paritaires relatifs aux conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ont été conclus par l'accord du 20 décembre 2021 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle. Ceux concernant les conditions de travail et d'emploi, notamment des salariés à temps partiels ont été réalisés sur la base du portrait statistique de la branche établi par la DARES dans le cadre de la préparation de cet accord.

Sur la base des résultats du portrait statistique de la branche DARES (données 2020 publiées en 2022), à l'occasion de la préparation de cet accord les signataires ont analysé la situation comparée des femmes et des hommes au regard des conditions d'accès à l'emploi, à la formation, aux conditions de travail et d'emploi au sein de la branche et retenu les éléments suivants :

1. Une profession à forte intensité de main-d'œuvre : les fonctions opérationnelles représentent la grande majorité des salariés avec 88,8 % d'ouvriers et un management intermédiaire comptant pour 6,2 % des salariés ;
2. Une faible féminisation puisque 25,1 % des emplois sont occupés par des femmes (ce taux s'élève à 45,1 % pour l'ensemble des conventions collectives de branche) ;

3. Une répartition femmes-hommes qui diffère peu selon la catégorie socio-professionnelles :

Catégorie	Répartition des femmes	Répartition des hommes	Total
Cadre	2,5	3,3	3,1
Profession intermédiaire	7,0	6,0	6,2
Employé	4,1	1,1	1,8
Ouvrier	86,4	89,6	88,8

Avec toutefois une plus forte féminisation des personnels employés et une moindre représentation parmi les cadres alors que les femmes sont équitablement représentées au niveau de l'encadrement intermédiaire ;

4. Un recours au temps partiel (27,3 % des effectifs) plus élevé que pour l'ensemble des conventions collectives (23,1%) ; les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à temps partiel (35,2%) que les hommes (24,6%) ;

5. Un niveau de rémunération mensuel moyen qui diffère entre les femmes et les hommes (-10,8%) plus faible pour les femmes par rapport aux hommes en 2018, est certes moindre que pour l'ensemble des conventions collectives (-16,3%) et qui s'accroît notamment pour les catégories socio-professionnelles Employés (-17,4%) et Cadres (-17,3%) ;

6. Un taux d'accès à la formation (au global en 2021) plus faible pour les femmes qui représentent 20% des stagiaires (et 24% des effectifs) que pour les hommes qui représentent 80% des stagiaires (et 76% des effectifs).

Au regard de ces éléments, les signataires souhaitent réaffirmer dans le présent accord leur volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de développer la mixité professionnelle et de prévenir les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.

Article 1^{er} Champ d'application

Les stipulations du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la Manutention ferroviaire et travaux connexes.

Article 2 Objet de l'accord

Les signataires décident de remplacer l'avenant du 17 novembre 2009 relatif aux seuls écarts de rémunération entre les femmes et les hommes par un « accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » répondant aux termes de l'article L. 2241-1 du code du travail sur lesquels la branche doit négocier périodiquement :

- Mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités injustifiées constatées ;
- Incitation aux entreprises de mettre en œuvre des formations pour la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (cf. article 9 du présent accord).

Concernant l'égalité professionnelle, les signataires s'accordent pour traiter les thèmes suivants :

- La lutte contre les discriminations ;
- La mixité des métiers ;
- L'accès à l'emploi / le recrutement ;
- La formation professionnelle ;
- L'évolution professionnelle et la promotion ;
- L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Les conditions de travail et d'emploi.

Article 3 Dispositions communes

Article 3.1 Lutte contre les discriminations

Les signataires rappellent le principe de non-discrimination prévu à l'article L. 1132-1 du code du travail qui précise qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, à tous les stades de la relation de travail, au regard des 25 critères suivants : son origine, son sexe, ses mœurs, son orientation sexuelle, son identité de genre, son âge, sa situation de famille ou sa grossesse, ses caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, son appartenance ou sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou mutualistes, son exercice d'un mandat électif, ses convictions religieuses, son apparence physique, son nom de famille, son lieu de résidence ou sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Il est rappelé également l'obligation pour l'employeur de porter à la connaissance des salariés, par tout moyen, les articles 225-1 à 225-4 du code pénal sanctionnant les discriminations.

Les entreprises de la branche sont invitées à identifier et évaluer les risques de discrimination à tous les stades de la relation de travail et prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter, prévenir et lutter contre toute forme de discrimination.

Article 3.2 Mixité des métiers

La mixité professionnelle contribue à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La mixité est atteinte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 % et 60 % des effectifs de la branche, du métier, de la catégorie professionnelle.

La mixité professionnelle 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 les salariés.

Afin de développer la mixité professionnelle et renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la branche encourage les entreprises :

- à favoriser l'accueil des salariés recrutés ou promus à des postes traditionnellement sous-représentés ;
- à mettre en place des actions d'information, de sensibilisation ou de formation à l'égalité professionnelle du personnel de l'entreprise, et plus particulièrement du personnel d'encadrement.

La branche incite les entreprises à veiller à ce que leurs supports de communication à destination des candidats, stagiaires ou salariés, présentent des femmes et des hommes sur l'ensemble des métiers de la branche pour promouvoir la diversité, pour lutter contre les stéréotypes de genre et contribuer à la mixité des métiers.

De même, la branche soutient le développement de partenariats avec les écoles et les centres de formation professionnelle notamment, qui contribue à faire découvrir aux jeunes la pluralité des métiers et à favoriser leur attractivité.

Article 4 Accès à l'emploi / recrutement

Les signataires rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes.

Pour ce faire, les entreprises doivent veiller au respect du principe de neutralité dans la rédaction des offres d'emploi et dans la sélection des candidatures à l'embauche. Les critères de recrutement doivent reposer sur les compétences professionnelles, l'expérience et la qualification des candidats. À compétences équivalentes, les entreprises sont invitées à favoriser la mixité. Ces principes s'appliquent à tous les types de contrats.

Il est ainsi rappelé que dans toute entreprise employant au moins 300 salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les 5 ans (art. L. 1131-2 du code du travail).

Article 5 Formation professionnelle

Les signataires identifient la formation professionnelle comme étant un des leviers essentiels pour concourir à une égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Une meilleure qualification des salariés par la formation professionnelle, permet d'assurer une réelle égalité des chances dans le déroulement des carrières et de favoriser l'évolution professionnelle des femmes et des hommes. La formation professionnelle est un des leviers permettant au salarié de bénéficier d'une évolution professionnelle.

Ils rappellent que les entreprises doivent veiller à un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes, que les salariés soient à temps complet ou à temps partiel. Si un écart est constaté, les entreprises doivent mettre en place des actions en faveur du sexe sous-représenté.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de la durée du travail déterminant l'alimentation du compte personnel de formation. De même, un entretien professionnel doit être proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, parental d'éducation, de proche aidant, notamment. Cet entretien permettra de déterminer les éventuels besoins de formation et d'examiner les conséquences éventuelles du congé sur l'évolution de sa carrière et de sa rémunération.

Pour lever les freins à la formation, les signataires souhaitent renouveler leur attachement aux mesures précédemment définies et réitèrent leur engagement dans le développement de modalités de formation novatrices et adaptées aux particularités de l'organisation des chantiers et du cumul d'emploi des salariés qui permettent notamment :

- de mettre en place des formations modulaires, fragmentées et de courte durée ;
- d'inciter le recours à la formation à distance et à la formation en situation de travail (FEST).

Les entreprises sont invitées à s'assurer que les formations en dehors du temps de travail ou qui impliquent un éloignement prolongé du domicile ne pénalisent pas les salariés en charge de famille. Lorsque le départ en formation implique un éloignement du domicile sur plusieurs jours, les partenaires sociaux décident d'instaurer un délai de prévenance de 7 jours calendaires, sauf accord exprès du salarié, afin de lui permettre de s'organiser et de concilier ainsi ses engagements professionnels avec sa vie personnelle.

Article 6 Évolution professionnelle / promotion

L'égalité de traitement implique que les femmes et les hommes puissent avoir accès aux mêmes possibilités d'évolution professionnelle.

Il est ainsi rappelé l'interdiction de prendre en considération le sexe pour toute mesure, notamment en matière d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle.

Afin de faire converger la part des femmes et des hommes ayant bénéficié d'une évolution professionnelle/promotion, les entreprises sont invitées à communiquer sur la pluralité et la mixité des métiers et à veiller à ce que l'accès à ces métiers soit possible pour des femmes ou des hommes aux postes où elles/ils sont sous-représenté(e)s, surtout sur les postes à responsabilité, et ce, afin de permettre une représentation la plus équilibrée possible.

Les entreprises veilleront également à ce que le temps partiel ne soit pas un obstacle à l'évolution de la carrière professionnelle. Il en est de même pour les congés liés à la parentalité qui ne doivent en aucun cas constituer un frein.

Article 7 Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Les 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.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle figure à l'article 18 de la CCN Manutention ferroviaire et travaux connexes, est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes. De même, les critères de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois doivent être communs aux salariés des deux sexes.

Les évolutions de salaire applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par les intéressés d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou tout autre congé en lien avec la parentalité.

En outre, 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 en procédant à une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes, et le cas échéant, définir et programmer les mesures de rattrapage et de rééquilibrage permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les parties à l'accord rappellent que conformément aux termes de l'article L. 2241-9 du code du travail, ils veilleront à définir et à programmer lors des négociations prévues aux articles L. 2241-1 et L. 2241-7 « les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ».

De même, conformément à la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence, le cas échéant, des points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, les entreprises doivent mettre en place des mesures adéquates et pertinentes de correction dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle ou à défaut par décision unilatérale, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 8 Conditions de travail et d'emploi

Article 8.1 Temps partiel

Les signataires rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel. Les entreprises doivent ainsi veiller à offrir aux salariés à temps partiel les mêmes opportunités en termes de formation, de rémunération, d'évolution de carrière et de promotion notamment.

Ainsi notamment, il est rappelé que les salariés à temps partiel sont prioritaires pour accéder à un complément d'horaire ou un emploi à temps plein dans la même entreprise (cette possibilité doit être rappelée lors de la conclusion des contrats de travail). Il en est de même pour les salariés à temps plein qui souhaitent, pour des raisons personnelles, obtenir un emploi à temps partiel.

Article 8.2 Santé et sécurité au travail

L'amélioration de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels constitue un axe prioritaire de la branche.

À cette fin, et sur la base des données à collecter auprès de la direction des risques professionnels de la Cnam, les signataires décident (et uniquement dans le cas où ces données relatives au code risque de la branche Manutention ferroviaire seraient transmises au SAMERA par la CNAM) de :

- d'étudier si les indicateurs liés à la sinistralité dans la branche nécessitent la mise en œuvre d'actions correctrices d'éventuelles discriminations ;
- et si besoin, mener une étude qualitative/quantitative sur les risques à l'origine de maladies professionnelles pour les femmes et les hommes.

Au regard des résultats obtenus, les partenaires sociaux décideront de l'opportunité d'ouvrir une négociation afin de définir des éventuels ajustements au niveau de la branche.

Article 8.3 Conditions de travail des femmes enceintes et des parents

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé notamment :

- dans le cadre de son obligation d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, l'employeur doit procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peut être exposée la femme enceinte et mettre en place les mesures de prévention nécessaires ;
- la salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige ;

– la salariée a droit à des autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Afin de permettre une meilleure implication des femmes et des hommes dans la vie parentale, les signataires rappellent aux entreprises et aux salarié-e-s que « la situation de famille » ne doit pas être source de discrimination notamment dans l'évolution professionnelle des salariés-parents.

Article 9 Lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Dans le présent accord, les partenaires sociaux souhaitent marquer leur engagement dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail et rappellent les interdictions suivantes :

- « *Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits* » (art. L. 1153-1 du code du travail) ; (1)
- « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » (art. L. 1142-2-1 du code du travail).

À cet égard, l'employeur a l'obligation notamment :

- d'évaluer et de mettre en place des actions pour prévenir ce risque ;
- d'afficher les textes légaux prohibant et sanctionnant ces agissements avec les voies de recours possibles et de les inscrire dans le règlement intérieur ;
- de désigner un référent au sein du comité social et économique (CSE) et, le cas échéant, un référent au sein de l'entreprise pour les structures d'au moins 250 salariés chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés sur ce sujet.

Afin de lutter efficacement contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, les entreprises de la branche sont invitées à sensibiliser et mobiliser tous les acteurs de l'entreprise et à professionnaliser les référents « entreprise » et CSE dans ce domaine.

A cet égard, les signataires rappellent que l'obligation d'information des salariés concernant le harcèlement sexuel et les agissements sexistes comporte les informations pratiques suivantes concernant les coordonnées (adresse, numéro de téléphone) des autorités et services compétents :

- du médecin du travail ou du service de prévention et de santé au travail compétent pour l'établissement,
- de l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent,
- du Défenseur des droits,
- du référent désigné par l'employeur (entreprises d'au moins 250 salariés),
- du référent désigné par le CSE.

Ils rappellent également que le règlement intérieur de l'entreprise doit rappeler les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes prévues par le Code du travail.

De même, les entreprises doivent élaborer une procédure interne de signalement et de traitement des faits de harcèlement sexuel (art. 3 ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail).

Enfin, les entreprises sont incitées de mettre en œuvre des actions de formation (module d'une demi-journée) en direction du personnel d'encadrement, du référent désigné par le CSE et/ou des salariés concernant les agissements sexistes et le harcèlement sexuel. Des fiches d'informations synthétiques et pratiques (fournissant des exemples de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes) tirées ou non de ces formations portant notamment sur ce que dit la loi en ces domaines et comment agir pour prévenir ces comportements compléteront dans la mesure du possible ces formations.

Article 10 Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

L'objet du présent accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de l'accord, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés. En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (art. 20 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l'entreprise.

Article 11 Durée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, les parties signataires conviennent de fixer à 4 ans la périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau de la branche.

Toutefois, les parties signataires souhaitent organiser un suivi annuel de l'accord par le biais d'un examen au cours d'une CPPNI (celle programmée au plus proche de la date anniversaire du présent accord) qui examinera notamment l'évolution des indicateurs fournis au Préambule de cet accord à savoir :

- Répartition de l'effectif de la branche par catégorie socioprofessionnelle (CSP),
- Taux de féminisation des effectifs de la branche,
- Répartition Femmes / Hommes des effectifs de la branche par CSP,
- Pourcentage de l'effectif total à temps partiel et répartition de cet effectif à temps partiel entre hommes et femmes,
- Écart de rémunération femmes / hommes au global et par CSP,
- Taux d'accès à la formation par sexe.

Article 12 Révision - Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi et par Lettre Recommandée avec Accusé de Réception et avec le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 13 : Date d'application

Par dérogation aux dispositions de l'article L 2261-1 du Code du travail, le présent accord du 20 juin 2023 entre en application au premier jour du mois qui suivra la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 14 Dépôt, extension

Le présent accord du 20 juin 2023 sera déposé par le Syndicat des Auxiliaires de la Manutention et de l'Entretien pour le Rail et l'Air auprès du Ministère du Travail et de l'Emploi, Direction Générale du Travail dans les conditions fixées par les Articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les Articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Paris, le 20 juin 2023

Le Syndicat des Auxiliaires de la Manutention et de l'Entretien pour le Rail et l'Air

La CGT (Fédération Nationale des Ports et Docks ; Syndicat de la Manutention et Travaux Connexes, Aéroportuaire de Paris et de la Région Parisienne USPDA/CGT) représentée par :

La CGT-FO (Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services FORCE OUVRIERE) représentée par :

La CFDT (Fédération Générale des Transports et de l'Équipement C.F.D.T.), représentée par :

L'union syndicale SOLIDAIRES (Fédération des travailleurs du rail – Sud Rail) représentée par :