COMMISSION PARITAIRE DES PERSONNELS NAVIGANTS D'EXECUTION DES ENTREPRISES DE TRANSPORT ET SERVICES MARITIMES

Arrivée DAM
N°
Date : 18 DEC. 2020
à :

Paris, le 15 décembre 2020

Madame Thierry COQUIL
Directeur, Délégué aux transports maritimes et Délégué à la mer et au littoral

Dépôt et demande d'extension de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – Branche des personnels navigants d'exécution des entreprises de transport et services maritimes.

Lettre recommandée avec accusé de réception n° 1B 000 829 6407 8

Monsieur,

Je vous transmets par la présente l'accord (PJ1) signé le 30 septembre 2020 par l'organisation professionnelle d'employeurs ARMATEURS DE FRANCE et les syndicats de salariés FNSM CGT et UFM-CFDT.

Cette transmission a valeur de dépôt au sens de l'article L. 2231-6 du Code du travail.

L'accord a été transmis aux organisations syndicales représentatives par courriel avec accusé de réception en date du 14 octobre 2020 (PJ2).

Aucune opposition n'a été formulée au cours du délai légal de quinze jours suivant cette notification.

Je sollicite donc l'extension de cet accord auprès de vos services.

Un dépôt identique a été effectué auprès de la Direction générale du travail.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Maha VANDEWALLE
Secrétariat de la Commission

Vandewalle

P.J.1 : Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

P.J.2 : Courriel de notification aux organisations représentatives

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - Branche des personnels navigants d'exécution des entreprises de transport et services maritimes

Entre les organisations d'employeurs :

– Armateurs De France (ADF) ;

D'une part,

Et les organisations syndicales de salariés ci-après désignées :

- L'Union Fédérale Maritime - Confédération française démocratique du travail (UFM-CFDT) ;
- La Fédération Nationale des Syndicats Maritimes - Confédération générale du travail (FNSM-CGT).

D'autre part,

TPg	PS					

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des engagements pris par les partenaires sociaux dans l'accord initial relatif à l'égalité professionnelle des personnels navigants des entreprises de transport et services maritimes du 13 septembre 2016.

Les parties à l'accord conviennent qu'il est nécessaire de poursuivre et d'amplifier les mesures déjà prises, conscientes non seulement du bien-fondé mais aussi de la nécessité sociale et économique de mener une politique visant à garantir l'égalité professionnelle, développer la mixité et promouvoir la parité entre les femmes et les hommes.

L'égalité professionnelle constitue toujours une priorité de la branche. Les signataires du présent accord considèrent que les principes d'égalité professionnelle sont des gages de performance pour les compagnies qui contribuent à leur application.

Par ailleurs, il est à noter que la féminisation des effectifs navigants se poursuit depuis quelques années avec un franchissement du seuil de 10%[1]. Cette augmentation du nombre de navigantes est répartie différemment selon le personnel officier (4 %) et le personnel d'exécution (15,5 %).

La progression des effectifs féminins est donc particulièrement forte pour le personnel d'exécution avec une augmentation de plus de 5 points depuis 2009. Il s'agit le plus souvent de fonctions liées à la vente ou à l'accueil. Près d'un tiers (34 %) des femmes relevant du personnel d'exécution sont serveuses (18 %) ou hôtesses (16 %) en 2016.

Les parties signataires incitent ainsi les entreprises à poursuivre cette dynamique et à favoriser la féminisation des effectifs d'exécution.

Le présent accord fixe les objectifs de progression et les actions en matière d'égalité professionnelle dans les domaines suivants :

- La prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles au travail ;
- Le recrutement ;
- La formation ;
- L'articulation entre vie professionnelle et la vie privée ;
- L'égalité salariale et évolution professionnelle ;
- Promotion des métiers et de la mixité ;
- Conditions de travail ;
- Institutions représentatives du personnel.

Les signataires considèrent que l'accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme au sein des entreprises.

[1] Source : Rapport annuel sur les emplois et les caractéristiques sociodémographiques des personnels navigants et sédentaires des entreprises de navigation du transport maritime – OPCO MOBILITES et AMNYOS – Année 2016 – remis en décembre 2019

TFG	PS					

Pour mener à bien la négociation sur l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux se sont réunis à plusieurs reprises pour d'une part, dresser un bilan de l'application de l'accord de branche de 2016 (en annexe du présent accord) et d'autre part, identifier de nouvelles mesures favorisant l'égalité.

Chapitre 1 – Dispositions générales

Article 1 – Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux personnels navigants inscrits à l'Etablissement National des Invalides de la Marine (ENIM) et engagés sous contrat de travail français par des entreprises établies en France (Métropole, Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion, St Pierre et Miquelon, St Barthélémy, St Martin, Mayotte), dont l'activité principale est l'exploitation de navire ou l'activité de service auxiliaire spécifique au transport maritime listés ci-après.

Sont concernées toutes les entreprises classées dans la nomenclature APE sous les codes :

- Transports maritimes et côtiers de passagers[2] ;
- Transports maritimes et côtiers de fret[3] ;
- Le renflouage maritime[4] ; dragage ; lamanage.

Article 2 : Principe d'égalité et de non-discrimination

Les parties rappellent les obligations, notamment en matière de recrutement, de formation, d'évolution de carrière, de mutation, du respect par les entreprises des principes suivants :

- Principes de non-discrimination, prévus aux articles L. 1132-1 à L. 1132-4 du Code du travail ;
- Principe de non-discrimination lié au sexe de la personne prévu à l'article L. 1142-2-1 dudit Code ;
- Principes liés à l'égalité professionnelle aux articles L. 1142-1 à L. 1142-6 dudit Code ;
- Principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes prévu aux articles L. 3221-1 à L. 3221-6 du Code du travail.

Article 3 - Lutter contre les stéréotypes

Les représentations et les stéréotypes culturels relatifs aux rôles sociétaux attribués aux femmes et aux hommes participent aux inégalités de traitement qui peuvent être constatées.

Les stéréotypes jouent également un rôle important en matière d'attitude de condescendance ou de dénigrement et jouent un rôle important en matière de harcèlement.

Afin de lutter contre les stéréotypes, les entreprises sensibiliseront l'ensemble du personnel et, notamment les recruteurs et managers sur les dispositions légales en matière de non-discrimination et plus généralement sur le thème de l'égalité professionnelle.

[2] APE 50.10 (NAF 611A)
[3] APE 50.20 (NAF 611B)
[4] APE 52.22.15

FFG	PS					

Article 4 – Actions de prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles au travail

Au titre de son obligation de sécurité de résultat, l'employeur doit prévenir les agissements de harcèlement moral et de harcèlement sexuel. A ce titre, il a la possibilité de diligenter une enquête s'il vient à être informé de tels actes, et, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner. Ces actes peuvent être le fait des salariés entre eux, ou résulter de toute tierce personne à l'entreprise présente sur le lieu de travail. Les signataires de l'accord indiquent que :

- Nul ne doit subir d'agissement sexiste dans l'entreprise et que les auteurs de harcèlement ou de violence seront soumis à sanctions. En outre, aucun salarié ne devra, notamment subir de propos ou de comportements à connotation sexuelle créateurs d'une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- Les entreprises devront procéder à l'affichage des textes relatifs à la lutte contre le harcèlement moral et sexuel ;
- Les entreprises devront mentionner les dispositions légales concernant les agissements sexistes dans leur règlement intérieur ;
- Les entreprises veilleront à entreprendre des actions de prévention contre toute forme de sexisme (exemples : réunions d'information paritaires, mise en place de formations, affichage ...).

Par ailleurs, conformément aux articles L. 2314-1, alinéa 4 et L. 1153-5-1 du Code du travail, Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, élu du personnel, devra être désigné dans les Comités sociaux et économiques (CSE) de toutes les entreprises. Les entreprises de 250 salariés ou plus devront nommer un référent supplémentaire sur le sujet pour, notamment réaliser des actions de sensibilisation et de formation.

Enfin, les compagnies s'engagent à prendre en compte la diversité des personnes, des couples et des familles dans leur communication interne et externe, en veillant à utiliser des formulaires non-discriminants et inclusifs tenant compte de toutes les diversités, notamment celles liées au genre et à l'orientation sexuelle.

Article 5 - Prévention et droit d'alerte

Les outils de diffusion liés à la prévention prennent plusieurs formes (plaquettes, supports vidéo, guides, réunions obligatoires...) et font l'objet de plans de prévention spécifiques.

La procédure d'alerte peut être enclenchée par le salarié conformément aux conditions prévues dans le ~~Code du travail.~~

Chapitre 2 – Promotion des métiers de la branche, information et orientation professionnelle

Article 1 – Recrutement

Les partenaires sociaux rappellent que les critères retenus pour le recrutement des salariés doivent être strictement fondés sur les compétences, les qualifications et l'expérience du candidat sans distinction d'âge, de sexe, d'origine ou de religion.

TPg	PS					

Les offres d'emploi internes et externes devront être rédigées de façon non discriminatoire.

Dans le cadre du processus de recrutement qui leur est propre, chaque entreprise devra faire en sorte qu'il se déroule de la même manière pour les hommes et pour les femmes.

Afin de favoriser l'égalité professionnelle au stade du recrutement, les entreprises diversifieront les canaux de recrutement, notamment en externe et élargiront les modes de diffusion des offres d'emploi en interne.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-12 du Code du travail pour prononcer une mutation d'emploi.

Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée. De plus, la femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Lors de l'entretien d'embauche ou de tout entretien professionnel, l'employeur ne peut poser aucune question lui permettant de savoir si la femme candidate est enceinte ou sur ses futurs projets familiaux.

Lorsqu'un déséquilibre réel non structurel sera constaté entre la proportion de femmes et d'hommes dans une filière, les entreprises étudieront les raisons de cet écart et en fonction du résultat des analyses, elles rechercheront les mesures correctives possibles visant à améliorer la situation, en lien avec les institutions représentatives du personnel.

Article 2 – Formation professionnelle

Les partenaires sociaux affirment que la formation est un élément essentiel de l'égalité professionnelle en ce qu'elle permet le développement des compétences, le déroulement de carrière et l'évolution des qualifications.

A ce titre, les entreprises assurent, à proportion égale de leurs effectifs d'hommes et de femmes, un accès égal aux différents dispositifs de formation. Elles doivent également tenir compte, dans l'organisation des formations, des contraintes liées à la vie familiale, et des contraintes liées à l'organisation du travail pouvant s'y opposer.

Pour le calcul des droits à la formation, les périodes d'absences liées à une suspension du contrat de travail due à la maternité, un congé maternité, un congé de paternité, un congé d'adoption ou un congé parental d'éducation, et de congé de présence parentale sont intégralement prises en compte. Cette disposition s'applique également aux femmes marins enceintes déclarées temporairement inaptes à la navigation et n'ayant pu faire l'objet d'un reclassement à terre.

Le compte personnel de formation des salariés à temps partiel obligatoire est alimenté dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.

TFg	PS	pd				

Article 3 - Articulation vie professionnelle et vie privée

L'employeur veille à tenir compte de la situation familiale des marins embarqués, en particulier celles et ceux ayant des enfants, et veille à ne pas organiser de réunions à terre en dehors des horaires de travail du salarié. L'absence d'un salarié à une réunion organisée en dehors de son horaire de travail ne peut constituer une faute.

L'employeur sensibilise les managers sur ce sujet.

Les employeurs proposent dans toute la mesure du possible un reclassement temporaire à terre pour les femmes enceintes déclarées inaptes à la navigation. Le poste proposé doit d'être d'un niveau équivalent à celui occupé à bord, que ce soit en termes de rémunération ou d'exercice de responsabilités. Lorsque ceci s'avère impossible ou que le poste proposé de convient pas à l'intéressée, la suspension du contrat qui en résulte ne doit pas pénaliser la salariée en matière d'évolution professionnelle.

Les entreprises prennent des mesures pour que la suspension du contrat due à la maternité, les congés maternité, de paternité, d'adoption ou le congé parental d'éducation ne pénalisent pas le salarié en matière d'évolution professionnelle.

Durant les périodes de suspension du contrat de travail, les compagnies veillent à informer les salariés de leurs droits et des indemnités dont ils bénéficient.

Par ailleurs, un entretien professionnel est proposé au retour de congé maternité, du congé d'adoption, ou à la reprise de la navigation après un reclassement ou une suspension du contrat de travail liée à la maternité.

Les salariés de retour d'un congé maternité, de paternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation doivent retrouver leur emploi ou un emploi équivalent à celui qu'ils ont quitté et assorti d'une rémunération identique ou au moins équivalente.

Ces dispositions s'appliquent en cas d'accompagnement d'un enfant malade ou en situation de handicap, dans le cadre du congé de présence parental tel que prévu par les articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du Code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que conformément à l'article L.1225-47 du Code du travail, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire a le droit à un congé parental d'éducation pendant lequel le contrat est suspendu ou à une réduction de sa durée de travail.

Le travail à temps partiel ne doit pas être un frein à l'évolution professionnelle, tant en termes de carrière que de rémunération et les travailleurs à temps partiel doivent donc bénéficier des mêmes possibilités d'évolution et de mobilité ou d'accès à la formation que les salariés à temps plein.

Cette disposition est sans préjudice des règles spécifiques applicables aux marins pour l'obtention de leurs brevets et aux temps de navigation imposés pour occuper certaines fonctions. L'employeur s'engage à maintenir l'employabilité quant à la validation des brevets dans la fonction qu'ils occupent.

TPg	PS					

Lors du passage à temps partiel, le salarié concerné est reçu en entretien par l'employeur de façon à ce que les missions et les objectifs puissent être adaptés à son nouveau temps de travail.

Les parties conviennent de la nécessité d'informer le personnel à temps partiel des répercussions en termes de salaire et de l'acquisition des droits à la retraite, dans le cadre des articles L. 5522-23 et L. 5522-24 du Code du travail.

Article 4 - Egalité salariale et évolution professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent que tous les navigants ont les mêmes droits (égalité de rémunération, accès à la promotion, demandes de temps partiel ou de congés parentaux ...) et devoirs. Rien ne saurait créer de dispositions plus favorables en fonction du sexe.

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Sans préjudice des grilles de rémunération déterminées au niveau de la branche, l'évolution de la rémunération doit être basée sur la qualification, sur les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilité, les résultats et l'expertise dans la fonction occupée.

Les parties signataires encouragent les entreprises à aménager, dans la mesure du possible, le poste de la salariée enceinte à bord. Elles sont encouragées, en particulier, à mener une réflexion et à prendre des mesures adaptées en matière de rotation, d'habillement, de travail de nuit et d'équipement de sécurité.

Les absences pour congé maternité, de paternité ou lié à l'adoption et le congé parental d'éducation ne doivent pas constituer un frein ou une rupture dans l'évolution de carrière des salariés.

Il sera proposé à chaque femme enceinte un entretien avant la suspension de son contrat liée à la maternité ou avant son départ en congé maternité afin d'anticiper et de préparer les meilleures conditions du retour au travail. Les accords d'entreprise en préciseront les modalités.

Compte tenu des spécificités du métier de marin soumis à conditions d'aptitude, les femmes en situation de grossesse médicalement constatée peuvent être déclarées temporairement inaptes à la navigation. La période pendant laquelle la femme peut suspendre son contrat de travail est assimilée à un temps de travail effectif pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté. Cette période est également prise en compte pour le calcul de la prime de fin d'année.

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèce ou en nature, par l'employeur, sous réserve que les salariés remplissent les conditions prévues par la loi y ouvrant droit.

Conformément à la réglementation, il est rappelé que les entreprises sont soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs et doivent analyser chaque année la situation et, le cas échéant, prendre les mesures nécessaires à la suppression des écarts de rémunération constatés entre les hommes et les femmes. A cette fin, elles doivent établir un rapport de situation comparée chiffré et engager des négociations spécifiques en vue de conclure un accord comprenant des objectifs chiffrés de

TFg	PS	nl				

progression et des indicateurs de suivi. A défaut d'accord, un plan d'action est mis en place de façon unilatérale par l'employeur.

Dans le cadre de l'évolution professionnelle, les hommes et les femmes doivent pouvoir accéder aux mêmes postes.

Article 5 - Promotion des métiers et mixité

Les partenaires sociaux rappellent que l'attractivité du métier de navigant reste le principal vecteur de mixité professionnelle. Des actions de communication de promotion des métiers du secteur pourront être menées au travers de l'OPCO de la branche. Des actions pourront également être définies au sein de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ) et en étroite collaboration avec la CPNE-FP.

Article 6 - Instances représentatives du personnel

Les organisations syndicales représentatives au niveau national, ou au niveau des entreprises, veillent lors de l'élaboration du protocole préélectoral et de l'établissement des listes de candidature, à atteindre une représentation au moins proportionnelle à la répartition des effectifs entre les hommes et les femmes dans l'entreprise.

Chapitre 3 – Dispositions finales

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1 - Suivi de l'accord

Un bilan sera effectué tous les trois ans dans le cadre de l'obligation triennale de négociation de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les entreprises de la branche sont invitées à transmettre systématiquement les accords d'entreprise (ou des plans d'action décidés unilatéralement par l'employeur) traitant de l'égalité professionnelle lorsqu'ils existent et l'index salarial de mesure de l'égalité femmes-hommes, à la Commission Paritaire des personnels navigants d'exécution.

Article 2 - Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Article 3 - Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du Travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations signataires ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

TPg	PS					

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points souhaitant être révisés.

Les négociations débuteront dans les trois mois suivant la demande de révision. Toute demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de six mois à compter de la demande de révision sera caduque.

Article 4 - Dénonciation

Conformément à l'article L. 2261-9 du Code du Travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents avec un préavis de trois mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes.

En cas de dénonciation, l'accord continue de produire effet pendant un délai maximal de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouvel accord est conclu dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Article 5 - Dépôt

Conformément aux dispositions des articles D. 2232-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé auprès du Ministère du Travail en nombre d'exemplaires suffisants, au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris et de la Direction des affaires maritimes.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre en charge du travail.

Fait à paris, le 30 septembre 2020

En 3 exemplaires

Pour Armateurs De France (ADF)

Jean-Marc LACAVE, Délégué Général

Pour l'Union Fédérale Maritime - Confédération française démocratique du travail (UFM-CFDT),
Thierry LE GUEVEL

Pour la Fédération Nationale des Syndicats Maritimes - Confédération générale du travail (FNSM-CGT), Pierrick SAMSON

Bilan de l'application de l'accord des branches des personnels navigants des entreprises de transports et services maritimes du 13 septembre 2016

▪ Introduction

L'accord des branches des personnels navigants a été signé le 13 septembre 2016 par Armateurs de France ainsi que les organisations syndicales de salariés FSNM-CGT, FOMM UGICT-CGT, FO-FEETS, UFM-CFDT, CFE-CGC Marine et CFTC.

L'accord a été conclu pour une durée de trois ans, renouvelables, à compter de sa signature.

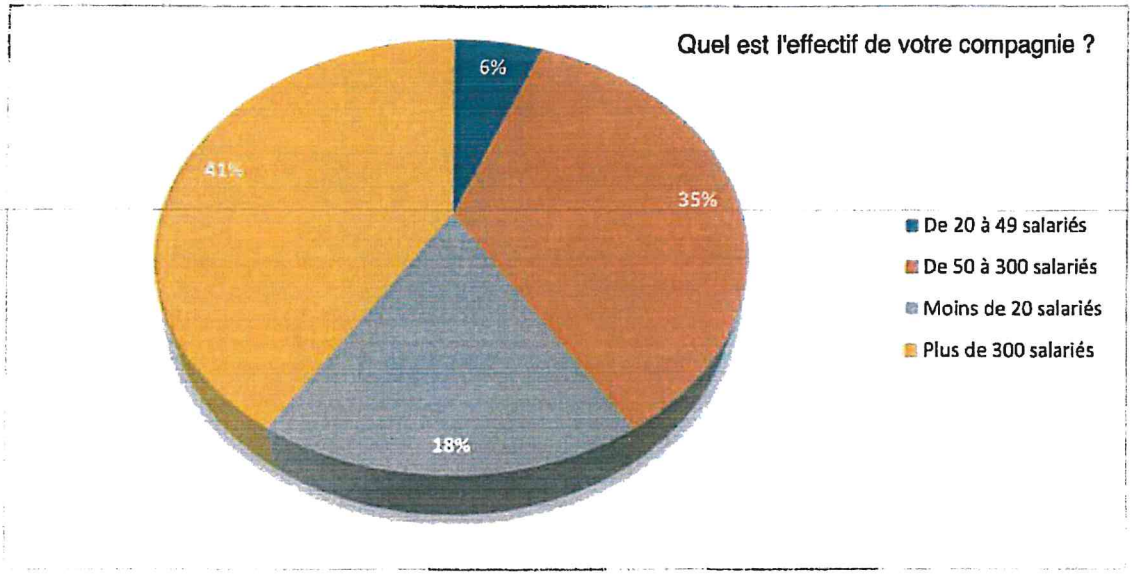
L'article 12 de l'accord relatif à son suivi prévoit l'élaboration d'un bilan tous les trois ans dans le cadre de l'obligation triennale de négociation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Afin de dresser ce bilan, une enquête a été lancée auprès des compagnies adhérentes d'Armateurs de France le 22 octobre 2019.

▪ Echantillon

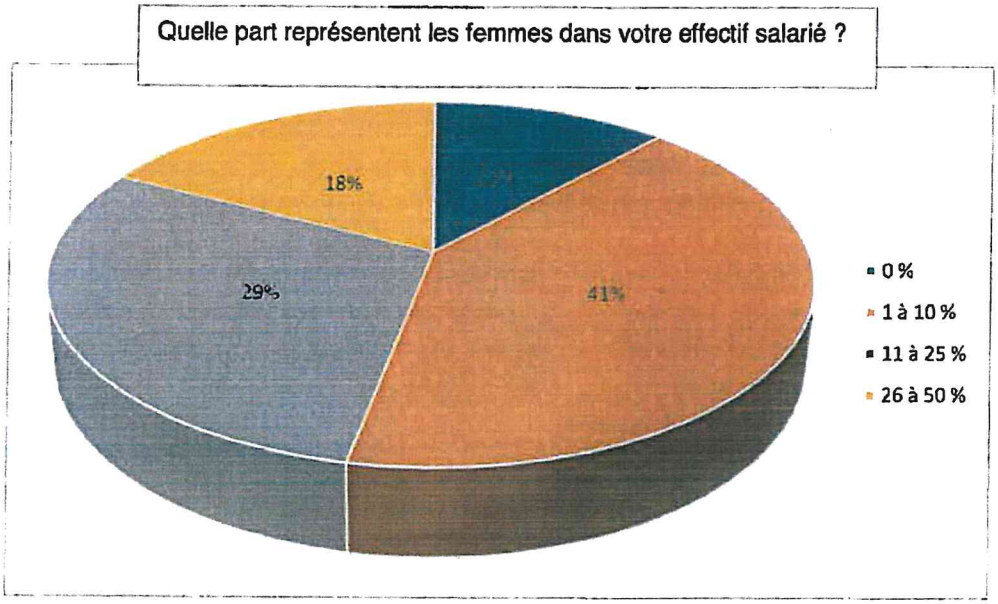
17 entreprises ont répondu au questionnaire.

Parmi les répondants, 18 % disposent de moins de 20 salariés, 6 % de 20 à 49 salariés, 35 % de 50 à 300 salariés et 41 % de plus de 300 salariés.



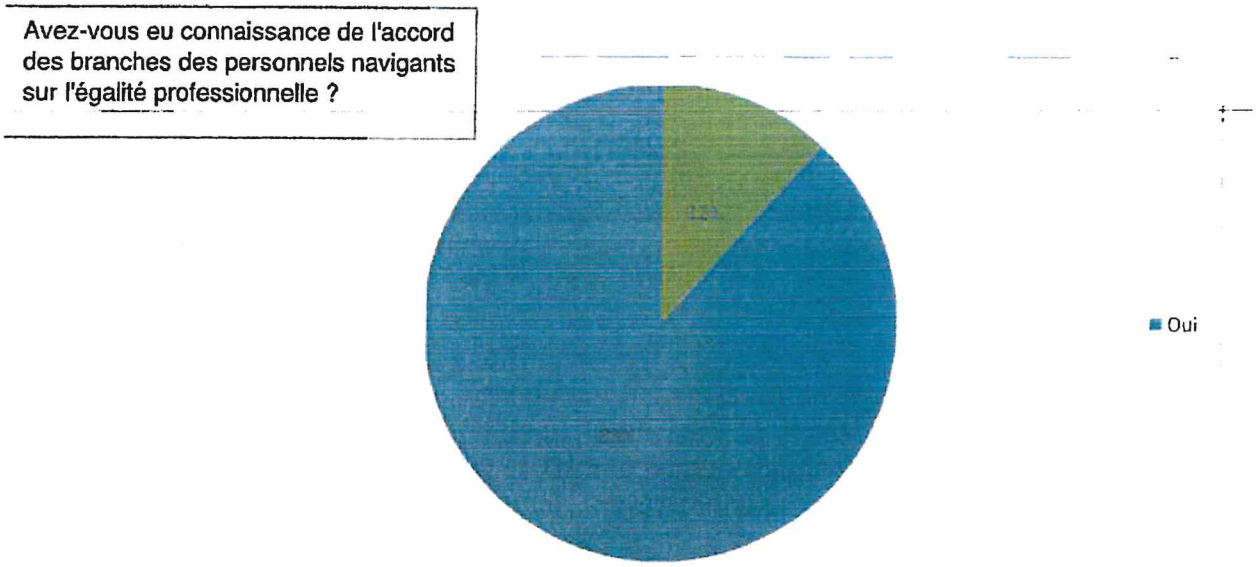
PS

41 % des entreprises interrogées ont entre 1 et 10 % de femmes dans leur effectif, 29 % d'entre elles ont entre 11 à 25 % de femmes dans leur effectif et 18 % en ont entre 26 à 50 %.



1. Communication de l'accord aux entreprises

88 % des répondants confirment avoir pris connaissance de l'accord des branches des personnels navigants des entreprises de transports et des services maritimes.



2. Application des dispositions de l'accord par les compagnies

- 70,6 % des entreprises ayant répondu à l'enquête diversifient les canaux de recrutement, notamment en externe et élargissent les modes de diffusion des offres d'emploi en interne ;

- 29,4 % des compagnies interrogées recherchent des raisons lorsqu'un déséquilibre est constaté entre la proportion de femmes et d'hommes et prennent des mesures visant à améliorer la situation ;

- 47,1 % des sondés organisent des sessions de formation et de sensibilisation à destination de l'ensemble du personnel et, notamment les recruteurs et managers sur les dispositions légales en matière de non-discrimination, sur la lutte contre les stéréotypes, contre toute forme de harcèlement, contre les violences sexistes et sexuelles ;

- 76,5 % des entreprises garantissent un égal accès aux différents dispositifs de formation aux effectifs d'hommes et de femmes

- 35,3 % des structures interrogées organisent un entretien avec chaque femme enceinte avant la suspension de son contrat liée à la maternité ou avant son départ en congé maternité afin d'anticiper et de préparer les meilleures conditions du retour au travail ;

- 41,2 % prennent en compte la situation des marins embarqués, en particulier celles et ceux ayant des enfants ;

- 17,6 % des sondés organisent des réunions à terre en dehors des horaires de travail du salarié ;

- 47,1 % des adhérents questionnés proposent, dans la mesure du possible, un reclassement temporaire à terre pour les femmes enceintes déclarées inaptes à la navigation ;

- 58,8 % prennent des mesures pour que la suspension du contrat due à la maternité, les congés maternité, de paternité, d'adoption ou le congé parental d'éducation ne pénalisent pas le salarié en matière d'évolution professionnelle ;

- 82,4 % des entreprises maintiennent l'employabilité quant à la validation des brevets des salariés dans la fonction qu'ils occupent ;

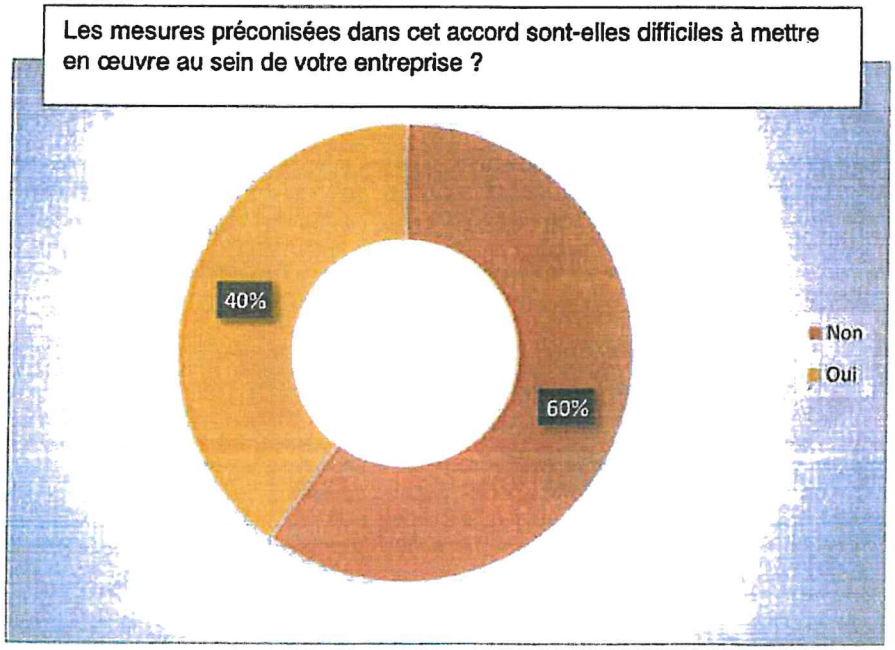
- 41,2 % des répondants organisent un entretien du salarié lors de son passage à temps partiel afin que les missions et les objectifs puissent être adaptés à son nouveau temps de travail ;

pt PS TFdy

- 41,2 % examinent les conditions de travail des différents métiers afin d'éviter toute discrimination directe ou indirecte dans l'accès aux métiers et fonctions.

3. Difficulté de mise en œuvre des dispositions de l'accord

60 % des compagnies interrogées n'éprouvent aucune difficulté à mettre en application les dispositions de l'accord de branche au sein de leur structure.



Les entreprises qui rencontrent des problèmes concernant l'application de l'accord – évoquent, entre autres, les raisons suivantes :

- Le rythme des temps d'embarquement empêche souvent la prise en compte des situations individuelles ;

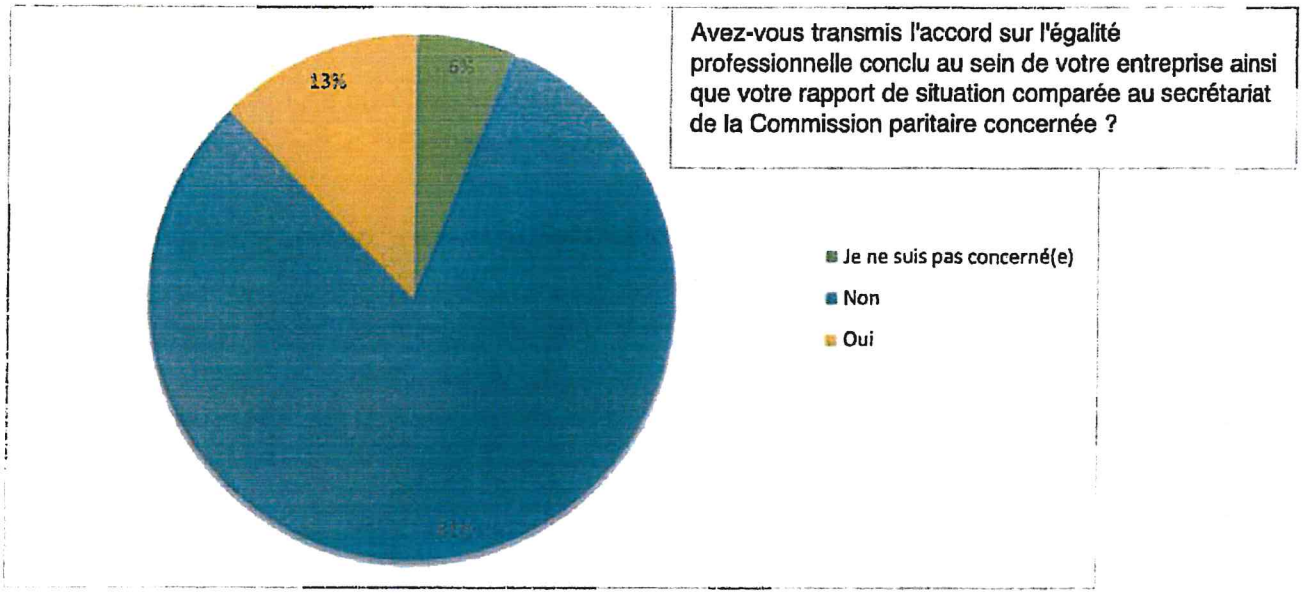
- Le manque de personnel ne permet pas toujours de mettre en œuvre certaines dispositions ;

- Le faible nombre ou l'absence de salariés sédentaires empêche le reclassement, même temporaire, des femmes enceintes.

PS TFig

4. Transmission au Secrétariat des Commissions paritaires des accords d'entreprise relatifs à l'égalité professionnelle et des rapports de situation comparée

81 % des entreprises interrogées n'ont pas transmis leur accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle et leur rapport de situation comparée.

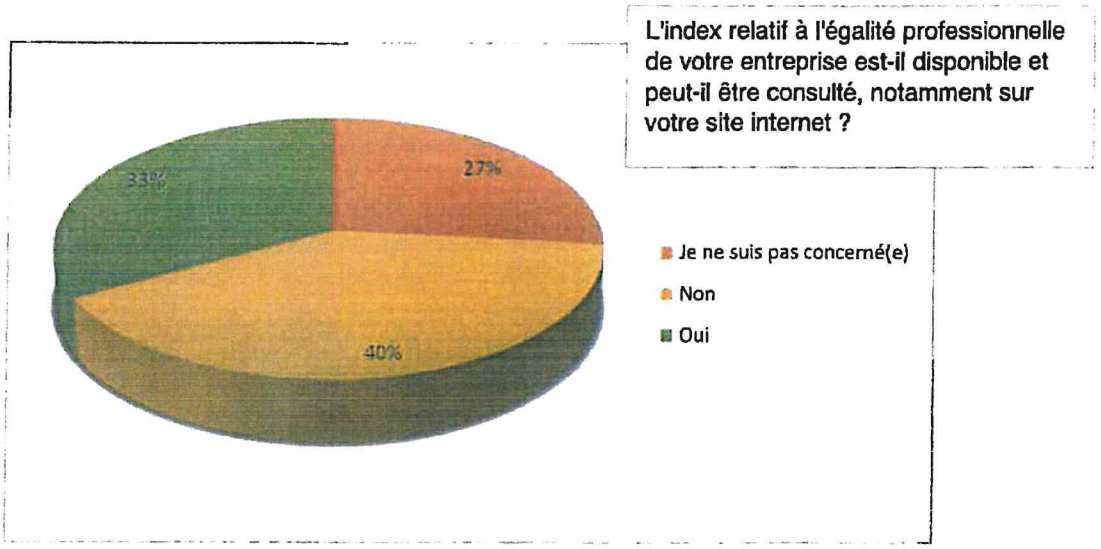


Parmi ces entreprises, 80 % d'entre elles n'ont pas transmis ces documents car elles ne savaient pas que l'accord des branches des personnels navigants leur imposait de le faire. 13,3 % ont, quant à elles, omis de le faire.

PS TFg

5. Communication de l'index portant sur l'égalité professionnelle, notamment sur le site internet de la Compagnie

33 % des adhérents interrogés ont communiqué leur index sur l'égalité professionnelle.



PS TFg

Maha Vandewalle

De: Maha Vandewalle
Envoyé: mercredi 14 octobre 2020 16:17
À: 'samson.cgtmarins@gmail.fr'; 'thierry leguevel'
Cc: Jean-Marc Lacave; 'Eric DERRIEN'
Objet: Notification de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – Branche des personnels navigants d'exécution des entreprises de transport et services maritimes
Pièces jointes: Accord - égalité professionnelle - PEX signé.pdf; Annexe - égalité professionnelle - PEX.pdf

Messieurs bonjour,

Pour faire suite à la réunion de la Commission paritaire des personnels navigants d'exécution des entreprises de transport et services maritimes du 30 septembre 2020, nous vous prions de bien vouloir trouver en pièces jointes, le texte de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (ainsi que son annexe) de la branche des personnels navigants d'exécution des entreprises de transport et services maritimes, signé entre l'organisation professionnelle d'employeurs ARMATEURS DE FRANCE et les syndicats de salariés UFM-CFDT et FNSM-CGT.

Conformément à l'article L. 2232-6 du Code du travail qui règlemente les conditions de validité d'un accord collectif, le présent accord vous est notifié afin de faire courir le délai d'opposition de quinze jours à l'expiration duquel il sera déposé au Ministère du travail.

Je vous prie d'agréer, Messieurs, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Maha VANDEWALLE
Responsable Affaires sociales et formation
47, rue de Monceau - F- 75008 PARIS
Tel. +33 (0)1 53 89 52 54
Mob. +33 (0)6 03 82 24 51

Armateurs de France

Reconnu et certifié pour la qualité de ses services