

Convention collective nationale du 21 décembre 1950 (étendue par arrêté du 1er février 1955)- Transports routiers et activités auxiliaires de transport

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES

ACCORD DU 4 JUIN 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Préambule (rappel des grands principes et des objectifs)

- Article 1er - *Etat des lieux de la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche*
- Article 2 - *Respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes et du principe de non-discrimination*
- Article 3 - *Conditions d'accès aux métiers des transports routiers*
- Article 4 - *Conditions d'accès à la formation*
- Article 5 - *Conditions d'accès à la promotion professionnelle*
- Article 6 - *Conditions de travail et d'emploi*
- Article 7 - *Situation particulière des salariés à temps partiel*
- Article 8 - *Engagements futurs*
- Article 9 - *Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*
- Article 10 - *Durée et entrée en application*
- Article 11 - *Dépôt et publicité*

Préambule (rappel des grands principes et des objectifs)

Par le présent accord, les partenaires sociaux rappellent que la lutte contre les discriminations est l'affaire de tous et nécessite l'implication de tous les acteurs de la branche. La promotion du principe d'égalité des chances et de traitement doit être au centre des préoccupations de la vie économique et sociale : recrutement, rémunération, formation professionnelle et accès aux stages, affectation et déroulement de carrière ou de parcours professionnel notamment.

Le Plan sectoriel mixité transports signé le 16 juillet 2014 par la branche transports routiers marque l'engagement de la profession et sa volonté de progresser vers la mixité, de la développer au sein des métiers et de poursuivre ses efforts en la matière. Dans certaines régions, les partenaires sociaux se sont également engagés via des accords-cadres visant à favoriser l'accès des métiers des transports routiers au public féminin, promouvoir la mixité des métiers, sensibiliser les acteurs de l'éducation et de l'orientation, oeuvrer pour l'élargissement des choix professionnels et accompagner les acteurs des entreprises.

Les femmes sont traditionnellement peu présentes dans les métiers couverts par la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires du transport, notamment dans les métiers de la conduite, bien que les taux de présence soient en progression (+ 38 % sur 16 ans) : il s'avère en effet que la branche transports routiers est composée de plus de 80 % de salariés masculins.

Par cet accord, les partenaires sociaux de la branche transports routiers souhaitent inscrire l'égalité professionnelle au coeur de la négociation collective, afin de souligner que l'égalité professionnelle constitue tant une priorité de la branche que des entreprises et que l'égalité d'accès est un des grands principes à souligner.

Le présent accord constitue une première étape permettant d'établir un constat partagé sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'emploi, la formation, la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi dans la branche, via un diagnostic élaboré à partir de données chiffrées dont dispose la profession.

A partir des éléments de ce diagnostic, dans le prolongement du Plan sectoriel mixité transports et des actions menées régionalement, les partenaires sociaux conviennent d'impulser une nouvelle dynamique à la politique de la branche en matière d'égalité professionnelle via les dispositions suivantes :

- poursuivre leurs efforts aux fins d'attirer une part plus importante de femmes dans les entreprises de la branche, en les sensibilisant sur les possibilités d'accès à l'ensemble des métiers de la branche ;
- développer la politique de la branche pour favoriser l'évolution de carrière des femmes, de façon à leur offrir l'opportunité d'accéder à des postes de mêmes niveaux de rémunération et avec les mêmes possibilités d'évolution professionnelle que ceux des hommes.

Article 1er : Etat des lieux de la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche

Diagnostic

Les partenaires sociaux s'entendent sur le diagnostic partagé suivant : le bilan de la situation comparée entre les femmes et les hommes au sein de la branche transports routiers est globalement positif, au regard du diagnostic paritaire constaté en 2019.

Il ressort ainsi de l'état des lieux que le principe d'égalité entre les femmes et les hommes est mieux respecté dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (CCNTR) que dans l'ensemble de l'économie et que le recours au temps partiel, par exemple, y est structurel et non pas corrélé au sexe du salarié.

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que les points positifs doivent être consolidés et que, la branche transports routiers étant composée à 80 % de salariés masculins, un plus grand équilibre doit être recherché. Des efforts restent ainsi à faire, notamment en matière d'attractivité et d'accès aux métiers des transports routiers ainsi qu'en matière d'accès à la formation.

Suivi de la situation

Dans le but d'affiner le diagnostic initial et de permettre l'étude périodique de l'évolution de la situation de manière fiable, les parties signataires décident de mobiliser tous les outils pertinents dont dispose la branche.

Elles souhaitent également les enrichir afin d'avoir une vision plus complète de la situation.

Ajout d'indicateurs dans le rapport OPTL

Les partenaires sociaux de la branche décident d'engager les démarches nécessaires afin de compléter le rapport annuel de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications transport et logistique (OPTL) par la mise en place des indicateurs suivants :

- rémunération :
 - salaire moyen par sexe, par catégorie professionnelle et ancienneté ;
 - salaire moyen par sexe, par métier et ancienneté (le salaire moyen s'entendant toute prime comprise à coefficient égal) ;
- formation :
 - répartition des types d'actions de formation par catégorie professionnelle et par sexe ;
 - taux de placement, par formation et par sexe.

Ces données seront mises à jour annuellement et donneront lieu à un rapport écrit remis aux partenaires sociaux. Ce rapport fera également l'objet d'ajout d'indicateurs génériques comparatifs permettant de situer la branche transports routiers par rapport aux autres branches et/ou à l'économie nationale.

Etude qualitative

Les parties signataires souhaitent également l'élaboration d'une étude qualitative portant sur la situation comparative des femmes et des hommes.

Cette étude, élaborée par l'OPTL, sera pilotée par la CPPNI de la branche.

Cette dernière sera chargée de l'élaboration du cahier des charges visant à permettre une analyse qualitative de la situation comparée, l'étude pouvant être menée sur la base d'un échantillon plus restreint et ciblé.

Sur la base de ces rapports, les partenaires sociaux examineront les mesures correctives susceptibles d'être mises en place afin de remédier aux inégalités constatées dans le cadre annuel de la négociation sur les salaires.

Recueil de bonnes pratiques

Parallèlement, afin d'assurer une bonne information des employeurs et salariés de la branche et faciliter l'identification par tous de mesures permettant la suppression des inégalités, les parties signataires chargent la formation « emploi-formation » de la CPPNI de mettre en place un dispositif de recueil d'informations sur les bonnes pratiques réalisées par les entreprises de la branche en la matière.

Ce recueil permettra la constitution d'une « boîte à outils » dont l'accès sera facilité par le biais des différents supports de communication existants ou à venir dans la Profession et notamment le site de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPTL).

Rapport annuel d'activité de la branche

Les partenaires sociaux rappellent également que la branche établit un bilan des actions menées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans le cadre de son rapport annuel d'activité.

Article 2 : Respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes et du principe de non-discrimination

Rappel du cadre légal, réglementaire et conventionnel

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, nul ne peut :

- mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;
- refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse ;
- prendre en considération le sexe ou l'état de grossesse pour prendre des mesures en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Dans le strict respect de ce principe général de non-discrimination, il est rappelé d'une part que les dispositions de la CCNTR s'appliquent sans distinction de sexe et d'autre part que, dans ce cadre, des mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes) sont possibles.

Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes à poste équivalent

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou travail de valeur égale.

Il est souligné que, selon la définition retenue par le code du travail, la rémunération est entendue comme le salaire ou le traitement de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Une différence de rémunération entre des salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives, pertinentes et matériellement vérifiables.

Par ailleurs, la différence de rémunération reposant sur des éléments objectifs doit être proportionnée.

Les partenaires sociaux soulignent que la définition des différents niveaux de classification de la CCNTR se doit d'être conforme à ce principe et qu'elle ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs prend chaque année en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Afin de remédier aux éventuels écarts de rémunération, les partenaires sociaux rappellent que la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 a instauré, pour les entreprises d'au moins 50 salariés, une obligation de suivi des indicateurs d'égalité salariale entre les femmes et les hommes (communément dit « index égalité femmes hommes »).

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent également faciliter l'identification des outils et bonnes pratiques permettant la suppression des éventuels écarts de salaires et permettre leur diffusion à l'ensemble des employeurs et salariés.

Annuellement, lors de la négociation sur les salaires, les solutions identifiées et recueillies grâce au dispositif mis en place par le présent accord (Cf. article 1 ci-dessus) seront analysées afin de construire un document d'aide à la réduction des éventuels écarts, à destination des employeurs de la branche.

Élaboration d'une plaquette d'information

Dans un esprit pédagogique, les parties signataires s'engagent à élaborer, dans le cadre de la formation « emploi - formation » de la CPPNI, un document d'information sur les dispositions légales et conventionnelles en matière d'égalité femmes/hommes, à destination des entreprises et des salariés.

Il sera accessible à tous, via des sites Internet tels que ceux des organisations patronales et syndicales et de l'OPTL notamment.

Ce document invitera par ailleurs à la remontée d'informations sur les dispositifs mis en place par les entreprises, afin d'en faciliter le partage.

Article 3 : Conditions d'accès aux métiers des transports routiers

Promotion de l'image / Lutte contre les stéréotypes

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent soutenir les entreprises des transports routiers dans une démarche d'égalité professionnelle en créant un contexte favorable et s'engagent pour ce faire dans la lutte contre les stéréotypes.

Le déséquilibre entre les femmes et les hommes dans certains métiers des transports routiers résulte en effet bien souvent de représentations et de stéréotypes culturels qui constituent un frein important à l'embauche dans un cadre de mixité au sein des entreprises.

La formation initiale notamment joue un rôle central dans la mixité des métiers. Les partenaires sociaux soulignent qu'une attention particulière doit être attachée à ce que les bonnes informations soient diffusées largement afin de favoriser l'orientation scolaire des jeunes des deux sexes qui permettra d'assurer l'égalité professionnelle et de lutter contre les stéréotypes.

Politique de communication

Afin de répondre à cet objectif, la branche développera plusieurs actions de communication visant à promouvoir la mixité dans les métiers qui apparaissent à fort déséquilibre, et notamment sur les axes suivants :

- actions en lien avec les ministères concernés, dans le cadre des partenariats et de conventions de coopération avec l'Education nationale ;
- actions en lien avec les territoires dans le cadre de partenariats avec les régions.

Politique de sensibilisation

L'ensemble des partenaires sociaux de la branche, organisations patronales comme organisations syndicales, tendent à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans leurs délégations afin de lutter concrètement contre les stéréotypes et d'encourager à la mixité des emplois.

De plus, ils diffuseront des informations portant sur la mixité (études, événements, etc.) publiées par des organismes ou associations faisant référence.

Politique de recrutement neutralisée

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux rappellent que les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les qualifications des candidats et leurs compétences (y compris l'expérience professionnelle) et incitent les entreprises à varier autant que possible leurs canaux et moyens de recrutement ainsi qu'à sensibiliser leurs différents partenaires en matière d'emploi.

Aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale ne doit apparaître lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe (quels que soit la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

Afin d'assurer un égal accès des femmes et des hommes à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats.

Aucune discrimination à l'égard du sexe ne doit intervenir dans la définition de poste.

A cet égard, s'agissant de la rédaction des offres d'emploi, les partenaires sociaux de la branche recommandent aux employeurs d'utiliser une des formulations suivantes :

- mentionner les deux genres (exemple : « conducteur/conductrice »), lorsque l'offre et l'annonce correspondante concernent un emploi dont il existe une dénomination aux masculin et féminin ;
- ajouter une mention indiquant que l'emploi est offert aux candidats des deux sexes (exemple : « Agent (H/F) »), lorsque la dénomination de l'emploi n'existe qu'au masculin ou qu'au féminin ;
- utiliser des mots neutres (exemple : « personne chargée de ... ») pour qu'il résulte clairement de la rédaction de l'offre qu'elle s'adresse aux candidats des deux sexes dans des conditions identiques.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent par ailleurs que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi.

Article 4 : Conditions d'accès à la formation

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation est essentielle, permettant d'assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement du parcours professionnel et dans l'évolution des qualifications (sur la conciliation vie privée et accès à la formation, se référer à l'article 6 du présent accord).

Egalité d'accès aux actions de formation

Les partenaires sociaux rappellent le principe de l'égalité d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, en lien étroit avec la politique formation de la branche.

Promotion de l'égalité quantitative et qualitative

Les actions de formation, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, doivent bénéficier aussi bien aux femmes qu'aux hommes, quelles que soient leurs conditions d'emploi.

Les partenaires sociaux soulignent que l'égalité d'accès aux actions de formation s'entend tant en termes quantitatifs (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatifs (thèmes, niveaux des formations dispensées).

Les partenaires sociaux rappellent ainsi aux entreprises qu'elles doivent s'assurer de l'égalité d'accès en leur sein aux différents dispositifs de formation (plan de développement des compétences, congé de formation, compte personnel de formation...).

Les parties signataires chargent la formation « emploi-formation » de la CPPNI de la branche d'examiner annuellement la situation comparée des femmes et des hommes en matière de formation professionnelle.

Article 5 : Conditions d'accès à la promotion professionnelle

Les parties signataires réaffirment la nécessité de lutter contre les discriminations fondées sur le sexe pour refuser d'accorder une promotion.

Faciliter l'évolution des parcours professionnels

La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Les femmes et les hommes, à compétences égales, expériences et profils similaires, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux catégories professionnelles supérieures ainsi qu'aux postes à responsabilité.

Situation spécifique de l'encadrement

Les partenaires sociaux de la branche soulignent la bonne représentation des femmes dans les fonctions d'encadrement par rapport à leur représentation totale dans la branche.

Ils tiennent toutefois à rappeler que les femmes et les hommes, à compétences égales, expériences et profils similaires, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux catégories professionnelles supérieures ainsi qu'aux postes à responsabilité.

Afin de permettre que l'accession des femmes à des postes de management et à responsabilité se poursuive, les entreprises sont encouragées à mettre en place un suivi individualisé des femmes et des hommes disposant d'un potentiel leur permettant d'accéder à ces responsabilités.

Les partenaires sociaux veilleront également au suivi de cet indicateur au niveau de la branche, grâce à l'analyse des données en leur possession.

Article 6 : Conditions de travail et d'emploi

Rappel des principes généraux permettant de concilier vie privée / vie professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment la nécessité d'une égalité de traitement en matière d'évolution de carrière et de promotion.

Ce principe implique que l'appréciation individuelle du salarié ne peut être basée que sur le travail accompli, la maîtrise du poste et l'expérience et ne doit pas être influencée par d'autres facteurs tels que l'exercice d'un temps partiel ou la prise d'un congé lié à la parentalité.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent également que l'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou de renouveler son contrat de travail ou mettre fin à sa période d'essai.

Il lui est interdit en conséquence de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux rappellent que la salariée enceinte peut être affectée temporairement, sans que cela n'entraîne de diminution de rémunération, dans un autre emploi :

- à son initiative ou celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige ;
- à l'initiative de l'employeur, lorsque la salariée occupe un poste de travail l'exposant à des risques déterminés par voie réglementaire.

De manière générale, les partenaires sociaux de la branche encouragent les employeurs à prendre en compte, dans la mesure du possible, les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail ; une attention particulière sera accordée aux salariés en situation monoparentale.

Maintien du lien professionnel

Les congés liés à la naissance, l'adoption ou l'éducation ne doivent pas constituer une rupture dans l'évolution de la carrière des salariés concernés, femmes et hommes.

En conséquence, dans le respect du droit à la déconnexion, les salariés qui le souhaitent doivent pouvoir conserver un lien avec la vie professionnelle. Dans ce cadre, l'employeur communiquera au salarié en congé de maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation, qui en aura fait expressément la demande, des informations sur la marche de l'entreprise diffusées aux autres salariés de l'entité à laquelle appartient ce dernier.

Dans le même esprit, afin de faciliter sa reprise d'activité, l'employeur pourra mettre à sa disposition des informations sur la marche de l'entreprise qui ont été diffusées collectivement pendant son absence.

Entretien professionnel

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, un entretien professionnel doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical.

Ils incitent par ailleurs les entreprises à mettre en place un entretien avant le départ en congé afin de préparer un retour au travail dans les meilleures conditions (remise à niveau, formation ...).

Evolution salariale

Les partenaires sociaux de la branche soulignent que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales de rémunération ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise, et ce, à compter du retour de la personne dans l'entreprise.

Conciliation vie privée et accès à la formation

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les périodes d'absence considérées comme du temps de travail effectif sont à prendre en compte pour le calcul des droits à formation.

Ils invitent par ailleurs les entreprises à demander aux prestataires de formation que leurs offres de formation prennent en compte, dans la mesure du possible, les contraintes des salariés liées par des charges d'enfants en bas âge.

Par ailleurs, ils les invitent également à accorder à ces salariés une priorité d'accès à des sessions de formation dont les dates et les horaires facilitent la conciliation entre le temps consacré à la formation et celui destiné à l'exercice de la parentalité.

Ils soulignent dans ce cadre l'intérêt que peuvent constituer les formations ouvertes à distance.

Congés payés

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les périodes d'absence pour congé maternité, paternité et accueil de l'enfant ou d'adoption sont considérées comme des périodes de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

Il est également rappelé que les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, de paternité ou d'accueil et d'adoption de l'enfant ont droit, à l'issue de ce dernier, à leurs congés payés annuels.

Dans la mesure du possible, l'employeur veillera à donner aux salariés parents d'enfants scolarisés qui le souhaitent leurs congés pendant les vacances scolaires. Une attention particulière est accordée dans l'octroi des congés aux contraintes particulières des familles monoparentales ou divorcées.

Don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux soulignent qu'un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés ci-dessus ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours ainsi cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Congé de présence parentale

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est rappelé que le salarié, dont l'enfant à charge au sens du code de la sécurité sociale est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, bénéficie d'un congé de présence parentale pendant lequel son contrat de travail est suspendu.

A l'issue du congé de présence parentale, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Congé pour enfant malade

Il est par ailleurs rappelé que le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré maximum de 3 jours par an en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens des dispositions légales et réglementaires.

Les partenaires sociaux de la branche soulignent que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, cette durée maximum de 3 jours par an est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Article 7 : Situation particulière des salariés à temps partiel

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet.

Il est également rappelé que l'exercice d'une activité à temps partiel ne doit pas être un obstacle à la promotion à un poste de responsabilités.

Concernant le temps partiel choisi, les partenaires sociaux de la branche incitent les entreprises à répondre favorablement aux demandes de passage à temps partiel présentées par les salariés, en fonction des emplois disponibles correspondants.

Il est souligné que les entreprises doivent être attentives à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de la carrière du salarié et doivent s'efforcer de faire en sorte que, dans la mesure du possible, il soit conciliable avec l'organisation de la vie familiale.

Il est enfin rappelé que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou accroître leur temps de travail, ont priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Article 8 : Engagements futurs

Les partenaires sociaux s'engagent à suivre l'évolution de la situation comparée femmes/hommes sur la période 2019-2022, notamment via les travaux de la CPPNI.

Ils s'engagent également à mettre à jour, à la fin de cette période, les actions tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les éventuelles mesures de correction et de rattrapage nécessaires, notamment au regard des données objectives complémentaires qu'apporteront les nouveaux outils pertinents (nouveaux indicateurs notamment) ainsi qu'au regard des différentes expériences menées sur le terrain (exemple notamment de l'initiative Itinéraire égalité / les enjeux de la mixité et de l'égalité dans le transport).

Article 9 : Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

A l'exception des dispositions légales et réglementaires relatives à l'index égalité femmes / hommes détaillées à l'article 2 du présent accord, qui ne visent que les entreprises d'au moins 50 salariés, 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 10 : Durée et entrée en application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de la date de sa signature.

Les partenaires sociaux s'engagent à se revoir sur le thème de l'égalité professionnelle dans les 3 ans suivant la signature de cet accord afin de tirer les conséquences de l'évolution de la situation, notamment au regard des différents rapports qui seront élaborés sur l'égalité Femmes Hommes dans les métiers des transports routiers et activités auxiliaires.

Article 11 : Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 4 juin 2020.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération nationale des transports routiers (FNTR) ;

Confédération nationale de la mobilité (CNM) ;

Union des entreprises de transport et de logistique de France (TLF) ;

Organisation des transporteurs routiers européens (OTRE).

Syndicats de salariés :

Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE CFDT) ;

Syndicat national des activités du transport et du transit (SNATT CFE CGC) ;

Fédération générale CFTC des transports (FGT).