

Accord professionnel

INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

ACCORD DU 24 AVRIL 2008 RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET0850696M

PRÉAMBULE

L'égalité professionnelle est un thème transverse à toutes les politiques de la branche.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 10 février 2000 qui a ouvert, pour les industries électriques et gazières, un champ de négociation collective de branche.

Il concerne la mise en œuvre des dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, venue renforcer la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 ainsi que la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relatif à l'égalité salariale.

L'expérience de 4 ans de mise en œuvre du premier accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la branche a permis de mettre en évidence qu'il était nécessaire de prévoir des actions plus concrètes et des indicateurs de suivi plus précis.

Des écarts perdurent. L'objectif de cet accord est de les réduire et de supprimer les écarts salariaux conformément à la loi sur l'égalité salariale.

Les signataires du présent accord privilégient les 5 champs suivants :

- l'évolution durable des mentalités ;
- la mixité des emplois et des recrutements ;
- les parcours professionnels ;
- l'égalité salariale ;
- l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Les entreprises de plus de 50 salariés établissent un rapport annuel d'entreprise qu'elles présentent à leur comité d'entreprise (ou comité central pour les entreprises multi-établissements) et participent à l'élaboration du

rapport de branche. Elles s'engagent également à décliner les 5 champs en actions concrètes par leur négociation d'entreprise afin de corriger les inégalités constatées à l'occasion de l'examen du rapport d'entreprise.

1. L'évolution durable des mentalités

Les représentations et les stéréotypes culturels relatifs aux rôles sociétaux attribués aux femmes et aux hommes constituent un frein important à l'évolution professionnelle et au développement de la mixité des emplois. La mise en œuvre des accords « égalité professionnelle » conclus par les entreprises constitue le cadre nécessaire à cette évolution.

Les signataires de l'accord définissent 4 actions :

- la communication de l'accord au sein de la branche ;
- la sensibilisation ;
- la prise en compte de l'égalité professionnelle dans tous les accords de branche ;
- la mixité des délégations patronales et syndicales.

1.1. Un plan de communication au sein de la branche

Cette communication repose sur des actions complémentaires.

D'une part, par les signataires :

- conception d'une plaquette présentant les engagements de l'accord diffusée par les entreprises de la branche dans les 6 mois suivant la signature du présent accord ;
- poursuite de la mise à jour trimestrielle du benchmark initialisé dans le cadre du précédent accord.

D'autre part, par les entreprises :

- les employeurs mettent en place des actions de promotion de l'accord au sein de leur entreprise.

1.2. La sensibilisation/formation

Les entreprises de la branche sont incitées à former leur management et à organiser des réunions de sensibilisation au cours desquelles le rapport de situation comparée de branche complété, le cas échéant, du rapport d'entreprise sont analysés, commentés ainsi que les actions à mettre en place.

Elles incluent cette démarche dans leur accord d'entreprise égalité professionnelle et veillent à la bonne mise en œuvre des concepts dispensés lors de ces actions de formation/information.

Les groupements d'employeurs et les fédérations syndicales pourront mettre en place des actions de sensibilisation auprès de leurs représentants.

1.3. La prise en compte de la dimension égalité professionnelle dans les négociations de branche

L'égalité professionnelle est prise en compte dans les négociations de branche quels que soient les sujets traités.

Au-delà du suivi des indicateurs du rapport de branche sur l'égalité professionnelle, tous les indicateurs des bilans quantitatifs présentés au niveau de la branche devront être sexués.

1.4. La mixité des délégations patronales et syndicales

Dans le prolongement de l'accord précédent, la mixité est systématiquement recherchée dans les groupes de travail paritaires et dans les commissions paritaires, quel que soit le thème de travail, du côté tant des groupements d'employeurs que des fédérations syndicales.

2. La mixité des emplois et des recrutements

Le renforcement de la mixité dans tous les métiers ne peut que contribuer à dynamiser le fonctionnement des entreprises du secteur des industries électriques et gazières. Les modes de travail et de fonctionnement des hommes et des femmes sont complémentaires et source de richesse et de performance.

Afin de tendre à une plus grande mixité dans les emplois, les signataires du présent accord choisissent de travailler sur 5 champs prioritaires :

- l'information et la communication sur les métiers de la branche ;
- le recrutement et la mobilité interne ;
- la réalisation d'études sur la mixité des emplois ;
- la mise en œuvre de communication interne dans les entreprises ;
- les conditions de travail dans les entreprises.

2.1. L'information et la communication sur les métiers de la branche

Les signataires réaffirment la nécessité de promouvoir les métiers techniques auprès des jeunes filles, très en amont de leur sortie du système scolaire, et ainsi aider les entreprises à assurer la mixité dans ces emplois encore très masculinisés.

L'observatoire des métiers de la branche étudiera les partenariats à monter avec l'éducation nationale et les ministères concernés. Ses objectifs consistent à mettre à la disposition des entreprises des outils facilitant leurs actions :

- la mise en place d'une convention dans l'objectif de favoriser l'orientation des filles dans des métiers de la branche des IEG fortement masculinisés et réciproquement ;
- la communication lors de forums métiers ;
- l'information des collégien(ne)s dans le cadre de l'option « découverte professionnelle » et des lycéen(ne)s dans le cadre des forums métiers ;
- l'organisation de portes ouvertes... ;
- des partenariats avec des associations ou réseaux de femmes.

L'observatoire des métiers s'appuie sur les travaux européens relatifs à la promotion des métiers techniques et scientifiques vis-à-vis des jeunes filles et des jeunes hommes, complétés par les expériences déjà menées dans les entreprises constatant un déficit de vocation pour ces métiers, ainsi que dans d'autres branches professionnelles (ex. : le BTP), afin de proposer des actions concrètes au niveau de la branche.

Un bilan des actions menées sera présenté annuellement à la CPNE (commission paritaire nationale de l'emploi) et à la commission de suivi de l'accord.

2.2. Le recrutement et la mobilité interne

Le recrutement est un des leviers favorisant une plus grande mixité des emplois.

Les entreprises de la branche s'engagent à respecter une proportion de femmes dans leurs recrutements supérieure ou égale à la proportion de femmes sortant des formations de l'éducation nationale les intéressant.

A cet effet, les taux hommes/femmes de sortie de ces formations sont mis en ligne et mis à jour sur le site du secrétariat des groupements d'employeurs des industries électriques et gazières (www.sgeieg.asso.fr).

Une attention particulière est portée à la rédaction des publications d'emploi afin de ne pas renforcer des stéréotypes sur les métiers ou sur des caractéristiques supposées (disponibilité, mobilité). La mention H/F doit être sur chaque titre d'annonce. Les terminologies sexuées sont prohibées.

Ainsi, les études menées par l'observatoire des métiers de la branche (voir § 2.3.), associées à une assistance à la communication interne (voir § 2.4.), doivent permettre aux entreprises d'attirer des femmes (via le recrutement ou l'apprentissage) dans les métiers faiblement féminisés et réciproquement. La recherche de candidatures féminines est une opportunité pour la branche, en particulier pour pallier les évolutions démographiques attendues à court terme par toutes les entreprises de la branche.

La mobilité interne doit aussi pouvoir contribuer à améliorer la mixité dans les emplois.

Les démarches de reconversion peuvent ainsi être l'occasion de promouvoir auprès des femmes les métiers faiblement féminisés et réciproquement.

Dans cette démarche, les entreprises privilégient, entre autres, la validation des acquis de l'expérience (VAE), qui fait actuellement l'objet d'une action de promotion/communication au niveau de la branche, afin de faciliter les passerelles entre métiers et le parcours professionnel.

2.3. La réalisation d'études sur la mixité des emplois

Les entreprises sont aidées dans leur démarche de recherche de mixité des emplois par des études menées par l'observatoire des métiers de la branche, notamment :

- l'identification des filières métiers les moins féminisées et les moins masculinisées ;
- l'analyse des stéréotypes associés aux métiers déjà identifiés comme des freins importants à la mixité des emplois ;
- la mise en évidence des avantages économiques et sociaux de la mixité dans les emplois.

Les résultats de ces études sont utiles, notamment aux entreprises de la branche les moins avancées sur les sujets d'égalité professionnelle.

A cet effet, ils sont mis en ligne sur le site du secrétariat des groupements d'employeurs des industries électriques et gazières.

2.4. Une communication interne dans les entreprises

Les entreprises doivent apporter un soin particulier à leur communication interne pour valoriser les métiers faiblement féminisés auprès des femmes et réciproquement (par exemple, l'iconographie des supports de communication : internet, intranet...).

2.5. Les conditions de travail

Dans le cadre de l'évolution et de l'amélioration des techniques, des outils, de l'aménagement des locaux, de l'adaptation des dotations vestimentaires et des équipements de protection individuels, la dimension égalité professionnelle est systématiquement prise en compte.

3. Les parcours professionnels

3.1. L'accès aux postes à responsabilités et aux équipes de direction

Afin d'augmenter le nombre de femmes exerçant des postes à responsabilité et notamment au sein des équipes de direction, la branche demande aux entreprises de mettre en œuvre des actions permettant d'identifier et de lever les différents obstacles en portant une attention particulière aux femmes en milieu de carrière.

3.2. La formation

3.2.1. Des parcours accompagnés.

Les entreprises doivent aussi identifier les différents plafonds de verre dans les parcours professionnels des femmes et mettre en place des actions pour accompagner et promouvoir les changements de collège.

Les études de l'observatoire des métiers de la branche et les travaux de la commission paritaire nationale pour l'emploi servent de base de mise en place de passerelles entre certains métiers du tertiaire en décroissance et les métiers techniques sur la base du volontariat.

Dans ces 2 cas, les entreprises mettent en œuvre :

- des formations accompagnant des changements de collège ;
- les actions de validation des acquis de l'expérience qui peuvent permettre des changements de filière.

Par ailleurs, les entreprises doivent rechercher la mixité des jurys de sélection.

3.2.2. Faciliter l'accès à la formation.

L'évolution des pratiques de formation, plus courtes et modulaires, doit contribuer à favoriser la participation plus importante des femmes aux actions de formation.

L'éloignement géographique de certains lieux de formation constitue un frein pour les femmes. La décentralisation de certaines actions de formation, de même que le développement de nouvelles modalités de professionnalisation, peut permettre de limiter ces difficultés (accompagnement professionnel en situation de travail, utilisation plus importante des NTIC). Les accords d'entreprise précisent les nouvelles modalités de professionnalisation.

L'accès à la formation est facilité par la mise en œuvre des dispositions d'aide à la gestion de la parentalité prévues au chapitre V.

3.3. L'accompagnement des congés liés à la parentalité

La durée des congés parentaux sera prise en compte en totalité, dans la limite de 3 ans, au titre de l'ancienneté. Au-delà, la durée des congés parentaux continuera à être prise en compte pour moitié au titre de l'ancienneté (1).

(1) Sans préjudice des évolutions réglementaires du régime spécial de retraite des IEG.

Les entreprises s'engagent à mettre en place des dispositifs d'accompagnement des congés liés à la parentalité, permettant aux intéressé(e)s de garder un lien avec leur équipe de travail et de prévoir une reprise de leur activité professionnelle dans de bonnes conditions.

Ainsi, les :

- entretiens avant le départ en congé ;
- entretiens pour préparer le retour ;
- bilans professionnels...

sont des mesures que les entreprises approfondissent dans leurs accords afin que les agents concernés puissent reprendre leur parcours professionnel.

3.4. Le temps partiel

Le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière. Les entreprises s'engagent à examiner l'organisation du travail des équipes en tenant compte dès le départ de la diversité des temps travaillés, afin qu'ils ne soient pas source de discrimination.

4. L'égalité salariale

Conformément à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre les mesures pour supprimer tout écart salarial injustifié entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010, et ceci aussi bien pour les rémunérations principales, les rémunérations variables que pour les rémunérations complémentaires.

Chaque entreprise décline dans son accord d'entreprise les actions qu'elle juge les plus appropriées à sa spécificité pour atteindre cet objectif prioritaire.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006, les périodes de congé maternité doivent être neutralisées afin de ne pas pénaliser l'évolution salariale.

Pour aider les entreprises à mesurer les écarts, une méthode de calcul, commune sur l'ensemble des composantes de la rémunération, est proposée :

- pour la rémunération principale : la variable utilisée proposée pour mesurer les écarts est le salaire par niveau d'emploi en équivalent temps plein (ETP) en ayant neutralisé l'ancienneté et la majoration résidentielle (cf. annexe sur les indicateurs) ;
- pour la rémunération variable : il s'agit de comparer le pourcentage par rapport à la rémunération principale attribué aux hommes et aux femmes ;
- pour les rémunérations complémentaires : elles sont à comparer par famille professionnelle.

5. L'équilibre vie professionnelle/vie personnelle

Cette dimension doit être prise en compte par l'ensemble des entreprises de la branche. En effet, on constate une difficulté à concilier la vie professionnelle avec la vie personnelle. Cela impacte en particulier la carrière des femmes et contribue à maintenir les plafonds de verre.

La branche demande aux entreprises de développer des actions permettant une articulation harmonieuse entre la vie professionnelle et la vie personnelle, en s'engageant sur deux pistes d'action :

- l'organisation du travail ;
- les aides à la gestion de la parentalité.

5.1. L'organisation du travail

L'utilisation des nouvelles technologies (*e-learning*, vidéo conférences, accès à distance au réseau de l'entreprise) est recherchée afin de permettre aux salariés de pouvoir être formés ou assister à des réunions sans avoir obligatoirement à se déplacer.

Toutes les entreprises doivent veiller à ne pas organiser des réunions en dehors des heures de travail.

5.2. Les aides à la gestion de la parentalité

Des dispositions particulières sont recherchées par les entreprises pour faciliter l'articulation des temps de vie, tels que la mise en place de services : conciergeries..., de solutions pour la garde d'enfants...

Concernant la garde d'enfants, ces solutions pourront être, par exemple, cofinancées par les salariés, les entreprises et les activités sociales.

Les dispositions de la DP 17-39, concernant l'autorisation d'absence aux parents d'enfants malades, sont étendues à tous les pères.

5.3. Le congé paternité

La branche demande aux entreprises de rappeler aux nouveaux pères les modalités de prise du congé paternité, et en particulier la disposition spécifique de branche du maintien intégral du salaire pendant le congé.

6. Dispositions finales

Le champ d'application du présent accord est national. Il concerne l'ensemble des entreprises dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières. Il s'applique dans les départements et les territoires d'outre-mer.

Le suivi de la mise en œuvre de l'accord de branche est réalisé annuellement en commission paritaire de branche (CPB).

Dans les 6 mois suivant la signature du présent accord, un groupe de suivi est constitué avec les signataires de l'accord, dans la continuité du groupe de travail paritaire, notamment pour préparer le rapport annuel de branche et de sa restitution en CPB. Ce groupe se réunit à minima 2 fois par an pour suivre la mise en œuvre du présent accord. Il est constitué des représentants des employeurs et de 2 représentants par organisation syndicale signataire.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à partir de la date de son entrée en vigueur.

Avant l'arrivée du terme des 3 ans, les signataires établiront un bilan d'ensemble des progrès réalisés et pourront décider de renouveler le présent accord.

A défaut de renouvellement effectué avant l'expiration du délai de 3 ans, l'accord cessera de produire de plein droit ses effets à l'échéance de ce terme.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues à l'article L. 132-7 du code du travail.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles L. 132-10 et L. 135-7 du code du travail.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de l'énergie et du travail, dans les conditions prévues à l'article R. 713-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 24 avril 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UFE ;
UNEMIG.

Syndicats de salariés :

FCE-CFDT ;
CFE-CGC ;
FNME-CGT ;
FNEM-FO.

ANNEXE I

Rapport de branche de situation comparée des hommes et des femmes

La référence du groupe de travail est les obligations légales pour les entreprises de plus de 50 salariés nécessaires à la rédaction et à la présentation aux IRP du bilan égalité professionnelle.

Principe de présentation :

Tous les indicateurs seront présentés en distinguant :

- hommes/femmes ;
- salariés statutaires et non statutaires ;
- collèges exécution, maîtrise, cadres, cadres supérieurs (U), cadres dirigeants (HC) ;
- temps complet et temps partiel.

Les indicateurs sont présentés sous réserve des possibilités des SI d'entreprise.

I. – Indicateurs légaux

1. Conditions générales d'emploi.

Effectifs :

- répartition par type de contrat de travail ;
- pyramide des âges.

Durée et organisation du travail :

- répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel à 50 % ou égal à 50 % ;
- répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end...

Données sur les congés :

- nombre et type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique.

Données sur les embauches et les départs :

- répartition des embauches par type de contrat de travail ;
- répartition des départs par motif : retraite, démission, fin de contrat à durée déterminée, mise à la retraite d'office.

Positionnement dans l'entreprise :

- répartition des effectifs par collègue.

Promotions :

- répartition des promotions (en GF) au regard des effectifs du collège ;
- nombre de promotions suite à une formation.

2. Rémunérations :

- éventail des rémunérations ;
- rémunération moyenne mensuelle ;
- nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

3. Formation :

- la participation aux actions de formation ;
- la répartition par type d'action : formation d'adaptation, formation qualifiante, congé individuel de formation, formation en alternance ;
- le nombre moyen d'heures d'actions de formation.

4. Conditions de travail :

- nombre d'agents exposés à des risques professionnels ;
- nombre d'agents exposés à une pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

5. Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Congés :

- existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption ;
- nombre de jours de congés de paternité réellement pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.

6. Organisation du temps de travail dans l'entreprise.

Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle :

- nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ;
- nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.

Services de proximité :

- participation de l'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ;
- évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille ;
- implication de l'entreprise dans un bureau des temps ou dans une structure territoriale de même nature.

II. – Indicateurs conventionnels permettant de suivre les actions spécifiques de la branche

Effectifs :

- nombre d'agents par filière.

Egalité salariale :

- nombre d'agents par NR ;

- nombre de NR (avancements au choix) au 1^{er} janvier par collègue ;
- temps de passage moyen par NR (en mois) ;
- taux d'écart de rémunération principale par niveau d'emploi, en ayant neutralisé l'ancienneté et la majoration résidentielle ;
- taux d'agents ayant perçu une rémunération de la performance sur le nombre d'agents éligibles à une rémunération de la performance ;
- taux de rémunération de la performance par rapport à la rémunération principale ;
- taux des rémunérations complémentaires par rapport à la rémunération principale par famille professionnelle ;
- nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'adoption ayant eu un avancement sur le nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'adoption.

Parcours professionnel :

- temps de passage moyen par GF.

Formation professionnelle :

- nombre d'heures de formation et nombre d'heures travaillées ;
- nombre d'agents n'ayant pas bénéficié d'une formation depuis plus de 3 ans.

Articulation des temps de vie :

- nombre d'agents ayant pris un congé maternité ;
- nombre d'agents ayant pris un congé de paternité et sa durée moyenne/nombre de pères ayant eu 1 enfant dans l'année.