

Brochure n° 3018

Convention collective nationale

IDCC : 1486. – **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES,
CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS
ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

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

NOR : *ASET0850756M*
IDCC : *1486*

PRÉAMBULE

La diversité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes constituent des forces pour l'entreprise, sa croissance et son dynamisme social. Combinées, elles permettent de mobiliser les talents et les compétences contribuant à la performance de l'entreprise, abstraction faite de toutes autres considérations pouvant être liées, notamment, au sexe de l'individu.

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de l'accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010, les organisations patronales et les organisations représentatives au niveau national des salariés de la branche ont engagé des négociations.

Les finalités sont d'une part de tenir compte des nouvelles dispositions favorisant l'ouverture de négociations au niveau des entreprises des différents secteurs de la branche et, d'autre part, de définir les conditions pratiques de mise en œuvre au sein de chacune d'elles.

Les parties signataires constatent que, si un certain nombre d'entreprises ont déjà développé une politique visant à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ainsi prévu les mêmes possibilités d'évolution de carrière et des règles identiques en matière d'embauche, de rémunération, de promotion, de formation professionnelle ou de conditions de travail, cette situation n'est pas généralisée à l'ensemble des entreprises de la branche.

Si la proportion de femmes représente environ le tiers de l'effectif total de la branche, il ressort des résultats de l'étude socio-démographique, conduite par Louis Harris en décembre 2003 pour le compte de l'OPIEC, que celle-ci varie de manière significative en fonction des secteurs d'activité et des métiers exercés :

- études et conseil : 43 % ;
- informatique : 29 % ;
- ingénierie et études techniques : 16 % ;
- organisation foires et salons : 67 %.

Ces chiffres représentent des situations très diversifiées d'un métier à l'autre, mais ne donnent toutefois pas d'indication sur la proportion des femmes, qui est généralement plus importante sur les postes à dominante administrative sans que ce soit le résultat d'une quelconque volonté politique de discrimination de la part des entreprises du secteur.

Ces écarts résultent de motifs objectifs tels que l'aspect technique des principaux métiers de la branche et la proportion plus importante des hommes issue des filières de formation initiale conduisant aux métiers de l'ingénierie et de l'informatique.

Les signataires du présent accord constatent en outre sur les mêmes bases que des études conduites sur la branche révèlent un écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Il ressort d'un comparatif établi par le CEREQ sur les salaires moyens des salariés à temps plein que, dans certains secteurs, le salaire moyen d'une femme peut représenter de 61 % à 75 % de celui d'un homme.

Par ailleurs, selon les mêmes portraits de branche, la proportion des femmes dans certains métiers diminue, entre 1994 et 2002, de 7,9 % dans l'informatique en passant de 30,5 à 28,1 % et de 14 % en étude marketing et opinion en passant de 52,9 % à 45,4 %, tandis qu'elle progressait légèrement de 26 % à 26,2 % dans les bureaux d'études.

Les parties signataires constatent trois points de vigilance particuliers pour créer les conditions d'une politique sociale garantissant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les secteurs et entreprises où la problématique se présente :

- le recrutement : où il faut veiller à supprimer la discrimination entre les hommes et les femmes à l'embauche et à poursuivre une politique volontariste de promotion de nos métiers, et des filières d'enseignement qui y conduisent, auprès des jeunes filles dès les premières classes du collège ;
- la rémunération : où il faut supprimer les différences de traitement entre hommes et femmes à travail, compétences et performances égales, et notamment à l'issue des périodes de maternité ;
- l'évolution professionnelle et la gestion des carrières : où il faut mettre en place au sein des entreprises les dispositions appropriées afin d'assurer aux femmes les mêmes opportunités de développement de carrière

que celles offertes aux hommes, en apportant les aménagements nécessaires en cas de déséquilibres inhérents à l'entreprise. Les entreprises doivent veiller notamment à ce que les absences pour maternité, paternité et congé parental ne puissent avoir aucune conséquence sur l'évolution professionnelle des salariés.

Enfin, ces processus peuvent impliquer éventuellement des discriminations et constituer des freins à l'égalité professionnelle. Une attention particulière sera portée par les directions des entreprises, les managers et les directions des ressources humaines en termes d'information, de prévention et de contrôle lorsque des attitudes répréhensibles seraient avérées, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En application de l'article L. 123-1, les parties signataires réaffirment que nul ne peut prendre en considération le genre féminin des salariées ou la grossesse, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

De plus, comme précisé dans l'article L. 123-3, des mesures temporaires peuvent être prises au seul bénéfice des femmes visant à rétablir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Plus globalement, les entreprises veilleront à développer une culture prenant en compte la diversité et à sensibiliser les managers aux principes et pratiques de non-discrimination lors du recrutement, puis à toutes les étapes de la gestion des carrières ou dans le cadre de la formation professionnelle.

La volonté des signataires est donc de proposer des mesures de nature à privilégier, développer et garantir les principes de diversité et d'égalité des chances, valeurs essentielles de la branche applicables à l'embauche et tout au long de la carrière des salariés.

Dans ce cadre et afin d'observer l'évolution des pratiques des entreprises de la branche, les signataires du présent accord mandatent l'observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC), créé par accord du 15 septembre 2005, pour enregistrer les différents accords conclus dans la branche, établir un recueil statistique de la profession sur les accords conclus sur le sujet et dégager les pratiques et tendances d'évolution dans ce domaine.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord national s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486), y compris aux salariés visés aux annexes de la convention collective.

Article 2

Principe de non-discrimination

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail. Plus largement, les partenaires sociaux réaffirment que la non-

discrimination, notamment en raison du sexe de la personne, est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Article 3

Recrutement

Les entreprises, à la suite de l'examen de la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes pour les entreprises qui y sont assujetties, se donnent pour objectif d'équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes suivant les types de postes ou les grands secteurs d'activité.

Les entreprises se devront ainsi d'augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes dans les secteurs d'activité à forte présence masculine et le nombre d'embauches d'hommes dans les secteurs d'activité à forte présence féminine

Dans les entreprises entrant dans le cadre d'application des dispositions des articles L. 431-1 et suivants et L. 438-1 et suivants du code du travail, une attention particulière sera portée à la proportion des candidatures des hommes et des femmes reçues et au nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux, compte tenu des critères d'embauche de l'entreprise et de l'objectif d'assurer une plus grande mixité.

Les recrutements organisés au sein des entreprises du secteur d'activité de la présente convention collective nationale s'adressent aux femmes et aux hommes sans distinction et s'inscrivent dans la politique plus générale de non-discrimination à l'embauche.

Les entreprises veilleront à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi, à pourvoir en interne et en externe, ne soit pas discriminante, et ne contribue pas à véhiculer des stéréotypes liés au sexe.

Les entreprises sensibiliseront les managers, dans le cadre de leurs actions de recrutement, sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes. A ces fins, le plan de formation intégrera ces éléments dans le cadre de la sensibilisation sur la diversité.

Le cas échéant, les entreprises développeront des actions d'information des jeunes, notamment au cours des relations qu'elles entretiennent avec les filières d'enseignement supérieur (écoles d'ingénieurs et de commerce, universités) et lors des forum-écoles, afin d'attirer les futurs talents en rappelant que ces métiers sont ouverts à tous. Les entreprises s'attacheront à promouvoir la présence de collaboratrices lors des présentations dans les établissements d'enseignement supérieur et plus généralement dans le cadre des « relations écoles ».

Pour les entreprises qui autorisent leurs salariés à dispenser des cours dans les établissements de l'enseignement supérieur, les femmes seront incitées à les dispenser au même titre et aux mêmes conditions que leurs collègues masculins.

Les processus de recrutement propres à chaque entreprise se dérouleront de manière similaire pour les hommes et pour les femmes en retenant des critères de sélection identiques.

Les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement, et en particulier qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peuvent être demandées au (à la) candidat(e).

Les entreprises devront présenter aux instances représentatives du personnel ayant compétence en la matière des statistiques concernant les recrutements. Les représentants du personnel pourront présenter des axes d'amélioration afin de faciliter la diversité et l'égalité professionnelle.

Les différentes données et observations concernant les recrutements feront l'objet d'étude dans le cadre des missions de l'observatoire de branche, OPIIEC, pour disposer d'éléments d'analyse sur l'ensemble du secteur.

Article 3.1

Contrat de professionnalisation

Les entreprises de la branche dont la taille le permet veilleront à proposer des contrats de professionnalisation accessibles de manière équilibrée entre les femmes et les hommes. Chaque année, le FAFIEC rendra compte des évolutions en la matière à la CPNE.

Article 3.2

Processus de recrutement

Les entreprises devront adopter des processus de recrutement neutres en matière de genre, sous réserve des objectifs de mixité de certains métiers. Chaque année, dans le rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes – et une fois par an sur demande du comité d'entreprise –, les modalités de recrutement et de sélection des candidats. Elles montreront à cette occasion comment leur processus de recrutement est neutre ou permet le respect des objectifs de mixité.

Lorsque le vivier de recrutement ne permet pas de respecter les objectifs de mixité, les entreprises expliqueront comment elles comptent faire évoluer ce vivier.

Article 4

Rémunération à l'embauche

Les entreprises s'engagent à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe qu'à qualification, fonction, compétence et expérience équivalentes les femmes et les hommes soient embauchés aux mêmes salaires, position et coefficient pour la même fonction.

Ces informations seront présentées et commentées dans le rapport « Egalité hommes-femmes ».

Article 5

Révision de salaire

Les entreprises s'engagent à assurer, lors des révisions périodiques de salaire, l'égalité de rémunération pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, entre les femmes et les hommes. Il convient notamment de ne pas prendre en compte les périodes de congés maternité ou d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire. Pour promouvoir ce principe, il est décidé que cette notion sera intégrée dans les systèmes de management des entreprises. L'équité salariale sera un élément de l'évaluation des compétences des responsables hiérarchiques.

A cet égard, lors de chaque révision salariale périodique, dans les entreprises dont la taille rend les éléments statistiques représentatifs pour des grandes catégories qu'elles auront définies en accord avec leurs partenaires sociaux, ces entreprises s'assureront que la moyenne des augmentations individuelles des femmes soit équivalente à la moyenne des augmentations individuelles des hommes au sein des grandes catégories professionnelles.

Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part significative de femmes, une vigilance particulière sera portée lors des révisions de salaires aux salarié(e)s travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salarié(e)s travaillant à temps complet.

Article 6

Evolution de carrière

Dans un certain nombre d'entreprises de la branche, le haut de la pyramide des classifications fait apparaître une baisse relative de la proportion de cadres femmes, notamment parmi les équipes de direction des entreprises.

Cette situation peut s'expliquer en partie par la concomitance de l'accélération des carrières dans nos métiers qui se situe autour de la trentaine et des maternités ainsi que par les contraintes de mobilité liées à nos métiers et qui peuvent parfois peser à des périodes sur la vie familiale (enfants non autonomes, situations familiales particulières, foyer monoparental...).

Les possibilités de mobilité externe dont l'importance est l'une des caractéristiques de la branche et qui sont peut-être moins conciliables avec certains impératifs familiaux gérés par les femmes sont également des facteurs pouvant ralentir les évolutions de carrière des femmes par rapport aux hommes.

Les entreprises conviennent de se fixer comme objectif de faire progresser au cours des prochaines années la proportion de femmes dans ces catégories. Il appartient à chaque entreprise de définir ses objectifs de progression et les dispositions permettant d'encourager les candidatures féminines aux postes de management et à responsabilités.

Afin de favoriser l'accession des femmes à des postes de management et à responsabilités, les entreprises sont encouragées à mettre en place un suivi individualisé des hommes et des femmes disposant d'un potentiel leur permettant d'accéder à ces responsabilités. Les entreprises s'assureront lors des processus d'évaluation et des discussions sur l'évolution professionnelle de la mise en œuvre de plans de développement personnel renforçant cet objectif.

Les entreprises veilleront à ce que le nombre d'hommes et de femmes bénéficiant de promotion soit proportionnel aux effectifs. Les mesures nécessaires pour assurer cette disposition pourront faire l'objet d'un accord d'entreprise sur la base de l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste de responsabilités.

Ainsi, toute proposition d'exercice d'un poste d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel sera favorablement examinée. Dans le cas où le salarié est à l'initiative de la proposition, une réponse motivée sera adressée au salarié par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge sous un délai de 1 mois.

Article 7

Formation professionnelle

Les entreprises veilleront à ce que toutes les formations dispensées au titre du plan de formation soient accessibles, en fonction des besoins validés par leur responsable, à l'ensemble du personnel féminin et masculin.

Article 7.1

Période de professionnalisation

Les entreprises devront promouvoir des actions de formation qualifiantes et/ou diplômantes à destination des femmes qui occupent en plus grande proportion les postes les moins qualifiés et les moins rémunérés dans le cadre de l'article L. 123-3.

Article 7.2

Formation des recruteurs

Les entreprises veilleront à former leurs équipes au recrutement dans la diversité. La CPNE pourra décider une prise en charge prioritaire de ces formations.

Article 8

Congé maternité, d'adoption, de présence parentale et congé parental d'éducation

Il est rappelé que le congé maternité et le congé d'adoption sont considérés comme du temps de travail effectif, notamment pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- la répartition de l'intéressement et de la participation ;
- le calcul des congés payés.

De la même manière, la période d'absence du (de la) salarié(e) pour congé maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

Conformément à l'article 27 de la convention collective nationale, les entreprises garantiront aux salarié(e)s de retour de congé maternité ou d'adoption leur droit à congé payé annuel.

Conformément à l'accord national sur la formation professionnelle les femmes de retour de congé maternité sont éligibles aux périodes de professionnalisation.

Les entreprises prendront des engagements pour qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés maternité, de paternité ou d'adoption ou de présence parentale et/ou le congé parental d'éducation ne pénalisent pas les salarié(e)s.

Pour ce faire, les entreprises devront mettre en place pour chaque salarié(e) concerné(e) par un congé maternité, d'adoption, de présence parentale et congé parental d'éducation un entretien avec son responsable ou sa direction des ressources humaines avant son départ en congé ou à son retour de congé.

Lors de cet entretien le (la) salarié(e) aura également la possibilité d'évoquer ses souhaits en termes d'évolution professionnelle, et il pourra en résulter, si nécessaire, une formation. De plus, dans le cas d'une absence égale ou supérieure à 2 ans, le (ou la) salarié(e) peut bénéficier, à sa demande, d'un bilan de compétences. Dans ce cas, le (ou la) salarié(e) bénéficie d'une priorité de prise en charge par le FAFIEC et à l'issue de celle-ci, le cas échéant, d'une priorité d'accès à une période de professionnalisation.

Les entreprises sont encouragées à maintenir, pendant la période de congé maternité, d'adoption, de présence parentale et/ou de congé parental d'éducation, la diffusion des informations générales éventuellement transmises aux salarié(e)s relatives à la vie de l'entreprise, selon un mode de communication préalablement défini entre les parties en présence, afin de maintenir un lien social.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, notamment de la loi n° 2006-340 du 24 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, les entreprises s'engageront à neutraliser les incidences de la période d'absence pour maternité ou adoption sur les augmentations de salaire.

Article 8.1

Intéressement et distribution d'actions

Les entreprises veilleront à mettre en conformité leurs accords existants en application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 qui prévoit la prise en compte des périodes de maternité pour le calcul de l'intéressement et la distribution d'actions, et déposeront ces accords auprès de l'OPNC.

Article 9

Equilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les entreprises s'engagent à étudier toutes les demandes présentées par le (la) salarié(e) de modification de l'organisation du temps de travail, notamment le travail à temps partiel choisi et à tenter d'y répondre favorablement en prenant en compte cependant les possibilités que laisse envisager la taille de l'entreprise, la nature du poste et des responsabilités exercées, et la situation de l'unité ou du projet auquel est rattaché le (la) salarié(e).

Des entretiens individuels pourront être organisés entre les salarié(e)s qui envisagent d'opter pour un temps partiel choisi et leur hiérarchie pour faciliter ce changement.

Une analyse sera faite de la charge effective de travail des salarié(e)s travaillant à temps partiel afin de fixer des objectifs en rapport avec la réduction du temps de travail accordée.

Lors de la révision des salaires, une attention particulière sera portée aux salarié(e)s travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salarié(e)s travaillant à temps plein.

Les parties signataires incitent les institutions représentatives du personnel ayant compétence en la matière au sein de l'entreprise, et notamment les comités d'entreprise ou d'établissement, à étudier les possibilités de mettre

en place des services de proximité pour faciliter la vie quotidienne des salariés et répondre notamment aux problèmes de garde des enfants en bas âge ou de garde ponctuelle des enfants malades.

En particulier, les signataires du présent accord encouragent les entreprises et les comités d'entreprise à examiner les différents dispositifs d'aides offerts aux salariés, notamment la mise en place du chèque transport, pour les aider à régler tout ou partie des frais engagés et contribuer ainsi à faciliter la vie professionnelle et la vie personnelle.

Enfin, les parties signataires rappellent que des dispositifs comme le télétravail tel que défini dans l'accord interprofessionnel du 19 juillet 2005, l'aménagement de l'organisation du travail ou les horaires individualisés peuvent être, au cas par cas, en fonction des contraintes opérationnelles, envisagés pour permettre de concilier plus facilement vie professionnelle et vie personnelle.

Les partenaires sociaux pourront, dans le cadre du dialogue social propre à l'entreprise ou l'établissement, convenir de la mise en place, si nécessaire, d'aménagements d'horaires pour faciliter les évolutions de carrière tout en conciliant vie professionnelle et vie familiale.

Article 9.1

Aménagement des horaires collectifs de travail

Chaque salarié soumis aux horaires collectifs et ayant un enfant de moins de 3 ans aura la possibilité de bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail.

Cet aménagement sera organisé en collaboration avec sa hiérarchie de façon à être compatible avec les impératifs de service et peut concerner notamment une plus grande flexibilité sur les horaires d'entrée/sortie de l'entreprise, sur la durée de la pause déjeuner, etc.

Le salarié concerné devra faire sa demande par écrit à sa hiérarchie et recevra une réponse formelle précisant les horaires applicables dans le mois suivant sa demande.

Sauf accord formel de prolongation, il est expressément convenu que cet aménagement temporaire des horaires collectifs cessera dans les 2 mois suivant la date anniversaire des 3 ans de l'enfant.

Article 10

Elections professionnelles

Les parties signataires rappellent leur attachement à une égalité d'accès des femmes et des hommes à tous les niveaux de la responsabilité au sein de l'entreprise.

En ce sens, la représentation du personnel telle que définie dans les dispositions des articles L. 423-3 et L. 433-2 du code du travail appartient elle aussi aux différents principes d'accès et d'un exercice partagé des responsabilités.

A cette occasion et lors de la mise en place des élections, des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, les organisations syndicales représentatives au sein des entreprises s'attacheront à trouver les voies et moyens pour atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes électorales.

Egalement, les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel s'efforceront d'atteindre cette représentation équilibrée des femmes et des hommes lors de la désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conformément à l'article L. 236-5 du code du travail.

Les comités d'entreprise devront eux aussi chercher à se rapprocher de cet équilibre lors de la désignation des membres des commissions légales et facultatives.

Cette représentation équilibrée visée par le présent article tiendra bien évidemment compte de la proportion respective des femmes et des hommes employés par l'entreprise.

Article 11

Analyse annuelle de la situation comparée des femmes et des hommes

Dans les entreprises concernées, les négociations annuelles sur les salaires doivent prévoir une analyse spécifique des différences de traitement entre les femmes et les hommes et doivent être l'occasion d'élaborer un plan de réduction des écarts salariaux constatés. A défaut, c'est le rapport annuel de situation comparée entre les hommes et les femmes présenté aux partenaires sociaux qui doit le faire lorsque l'entreprise en a l'obligation.

Les parties signataires invitent les partenaires sociaux au sein des entreprises à définir les critères de mesure et les catégories professionnelles permettant une analyse de la situation comparée des conditions générales de recrutement, d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans chaque entreprise ou organisation concernée.

Nonobstant les indicateurs obligatoires prévus par l'article D. 432-1 du code du travail qui sont rappelés à l'article suivant, les parties signataires invitent les partenaires sociaux dans les entreprises à définir des indicateurs pertinents pour analyser la situation comparée des femmes et des hommes. A titre d'exemple, certains des indicateurs suivants pourraient servir de base à cette analyse sous réserve de leur pertinence au contexte de l'entreprise et de leur disponibilité :

Recrutement et promotion :

- la répartition des candidatures de femmes et d'hommes reçues sur une période de 1 an par catégorie professionnelle ;
- la comparaison entre la répartition en pourcentage des candidatures femmes/hommes reçues sur une période de 1 an et la répartition en pourcentage femmes/hommes d'embauches réalisées sur la même période ;
- la comparaison entre la répartition en pourcentage femmes/hommes d'embauches de cadres réalisées sur une période de 1 an et la répartition en pourcentage femmes/hommes des promotions des principales écoles formant des diplômé(e)s recruté(e)s par l'entreprise ;
- la répartition des promotions en pourcentage femmes/hommes accordées par catégorie et en identifiant les salariés à temps partiel.

Durée et organisation du travail :

Données chiffrées par sexe :

- la répartition des femmes/hommes par grands secteurs d'activité de l'entreprise ;

- l'ancienneté moyenne par coefficient et par sexe ;
- la répartition du nombre de femmes et d'hommes par tranches d'ancienneté et par position et coefficient conventionnels ;
- la répartition en pourcentage femmes/hommes en termes de risques professionnels, pénibilité du travail et caractère répétitif des tâches.

Rémunérations :

- la comparaison du salaire moyen toutes primes comprises des femmes et des hommes à coefficient égal par grands secteurs d'activité de l'entreprise et écart de la moyenne ;
- la répartition des augmentations individuelles en pourcentage femmes/hommes accordées par catégorie et en identifiant les salariés à temps partiel ;
- le nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

Formation :

- les éléments d'analyse de la proportion de la participation femmes/hommes aux actions de formation selon les différents types d'action et le nombre d'heures de formation.

Conditions de travail :

- la répartition en pourcentage femmes/hommes des congés parentaux ;
- le suivi de la répartition en pourcentage femmes/hommes des départs et analyse des causes si l'une des catégories est atypique.

Article 11.1

Indicateurs pour l'analyse comparée de la situation des femmes et des hommes

Le décret n° 2001-832 du 12 septembre 2001 définit des indicateurs, rappelés ici pour information, pour la mise en place du rapport de la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises.

Par accord d'entreprise, les entreprises peuvent définir des indicateurs supplémentaires.

Conditions générales d'emploi :

Effectifs :

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail ;
- pyramide des âges par catégorie professionnelle.

Durée et organisation du travail :

Données chiffrées par sexe :

- 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 :

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon le nombre et le 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 :

Données chiffrées par sexe :

- répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;
- répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat à durée déterminée, licenciement.

Positionnement dans l'entreprise :

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs selon les niveaux d'emplois définis par les grilles de classification au sens des conventions collectives.

Promotions :

Données chiffrées par sexe :

- répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée ;
- nombre de promotions suite à une formation.

Rémunérations :

Données chiffrées par sexe, et selon les catégories d'emplois occupés au sens des grilles de classification ou des filières/métiers :

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

Formation :

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon 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.

Conditions de travail :

Données générales par sexe :

- répartition par poste de travail selon :
 - l'exposition à des risques professionnels ;
 - la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

L'analyse des éléments statistiques intégrera si possible les caractéristiques de la branche pouvant avoir une influence sur l'appréciation de l'égalité homme/femme au niveau de l'entreprise.

Article 11.2

Définition des catégories professionnelles

Pour l'application des dispositions légales visées aux articles 11 et 11.1. du présent accord, lorsque les effectifs de l'entreprise ne permettent pas d'avoir des valeurs significatives selon les positions de la classification de la convention collective, les entreprises peuvent définir, par voie d'accord d'entreprise, des catégories professionnelles par regroupement de positions de la convention collective, sous réserve que chaque catégorie professionnelle ainsi définie contienne au plus 30 salariés et que les regroupements s'opèrent par continuité des positions de la convention collective.

A défaut d'accord d'entreprise, il s'agit des positions telles que définies par les grilles de classification de la convention collective.

Article 12

Etudes et actions d'accompagnement de la branche en matière d'égalité hommes/femmes

Les parties signataires s'engagent à promouvoir au sein de l'OPIIEC, observatoire prospectif des métiers et des compétences de la branche, la prise en compte dans les cahiers des charges des études menées par l'OPIIEC des critères de mesure de l'égalité homme/femme en matière d'embauche, de rémunération, de promotion et de formation professionnelle.

Sous réserve des dispositions législatives et réglementaires et de la décision du comité tripartite de l'office paritaire de la taxe d'apprentissage (OPTA), fédération SYNTEC apprentissage, les parties signataires émettent le souhait que des actions destinées à la promotion de nos métiers auprès des collégiennes, lycéennes et étudiantes (comme par exemple lors des parcours découverte professionnelle) puissent être poursuivies et soutenues dans le cadre de la taxe d'apprentissage.

La branche réaffirme sa politique de coopération avec le système éducatif permettant non seulement de renforcer la qualité des enseignements, de créer des formations à la mesure de ses exigences métiers, mais aussi de rendre plus attractives les filières informatiques et scientifiques pour les jeunes, et notamment pour les jeunes filles et jeunes femmes.

Dans les grandes entreprises en particulier, une démarche d'obtention du label égalité pourra être mise en place sur la base par exemple d'un accord d'entreprise. Dans le cadre des dispositions prévues par les articles D. 123-6 à D. 123-11 du code du travail, les entreprises d'au moins 300 salariés s'efforceront de mettre en place un contrat pour l'égalité professionnelle.

Enfin, les parties signataires s'engagent à promouvoir l'égalité homme/femme en matière d'embauche, de rémunération, de promotion et de formation professionnelle sur leurs propres sites d'information.

Article 12.1

Etudes comparées sur la branche

Toutes les études conduites sur la branche (OPIIEC, rapport de branche...) doivent permettre une analyse et une comparaison de la situation des hommes et des femmes.

Article 12.2

Etude précédant la négociation de branche triennale obligatoire sur l'égalité entre les hommes et les femmes

Les signataires s'engagent à demander à l'OPIIEC, via la CPNE, une étude tous les 3 ans dont l'objet sera d'étudier l'égalité professionnelle homme/femme dans la branche.

A l'issue de l'étude OPIIEC inscrite au plan 2008 sur l'égalité professionnelle homme/femme, les partenaires sociaux décident de se revoir pour examiner, en fonction de l'analyse des résultats, les modifications éventuelles du présent accord.

Article 13

Dispositions contribuant à assurer l'égalité salariale hommes/femmes au sein des entreprises

Afin de prendre en compte tant les dispositions de l'article L. 132-12-3 par anticipation, portant obligation pour les entreprises d'assurer l'égalité salariale d'ici au 31 décembre 2010, que la spécificité des métiers de la branche et la dispersion de la taille des entreprises, les parties signataires ont souhaité que les entreprises de plus de 300 salariés, à défaut d'accord d'entreprise ou de dispositions mises en place avec les organisations syndicales, et sauf si l'entreprise démontre une égalité salariale concrète et/ou des conditions compensatrices plus favorables, s'engagent à mettre en place, en fonction de leurs résultats et des perspectives économiques, à compter du 1^{er} janvier 2008 les dispositions suivantes :

Article 13.1

Part réservée à la réduction des écarts de salaire

Les entreprises procéderont à un état des lieux de la politique salariale mise en place, et ce sur la base de critères de catégorie, ancienneté et compétences. Cet état des lieux permettra à l'entreprise de déterminer, après négociation avec, le cas échéant, les organisations syndicales et après consultation des institutions représentatives du personnel un pourcentage de l'enveloppe d'augmentation des rémunérations, affecté à la réduction des écarts de salaire entre les hommes et les femmes, afin d'aboutir au 31 décembre 2010 à une égalité salariale réelle dans l'entreprise pour une même position et un même coefficient de la classification de la convention collective nationale, ancienneté et compétences équivalentes.

Article 13.2

Augmentations individuelles faisant suite à un congé maternité ou d'adoption

L'année de son retour d'un congé de maternité ou d'adoption, le (ou la) salarié(e) bénéficie d'une augmentation individuelle annuelle au moins égale à la moyenne des augmentations individuelles annuelles accordées dans l'entreprise pour une même position et un même coefficient de la classification de la convention collective, ancienneté et compétence équivalentes. Le (ou la) salarié(e) bénéficie également, le cas échéant, des augmentations générales annuelles suivant les mêmes principes.

Article 13.3

Congé de paternité

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes mais également aux hommes pour les congés de paternité ou d'adoption. Elles accompagnent de la sorte l'évolution sociale sur la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes.

Ainsi, un salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité conformément à l'article L. 122-25-4 du code du travail.

Le congé de paternité ouvre droit à une allocation minimum versée par la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux conviennent de compléter cette allocation par le versement d'une rémunération complémentaire, selon les modalités suivantes :

(En pourcentage.)

ANCIENNETÉ	SALAIRE DE BASE
≥ 3 ans et < 6 ans	30 (*)
≥ 6 ans et < 9 ans	40
≥ 9 ans et < 12 ans	50
≥ 12 ans	60
(*) Le salaire de base s'entend du salaire à l'exclusion de toutes primes ou gratifications versées en cours d'année à divers titres et quelle qu'en soit la nature. Le complément de rémunération indiqué au tableau ci-dessus est exprimé en pourcentage du salaire brut de base journalier.	

L'ancienneté se définit selon les conditions édictées à l'article 12 de la convention collective.

Par ailleurs, si l'ancienneté de 3 ans est atteinte par le salarié au cours de son congé de paternité, il recevra à partir du moment où l'ancienneté sera atteinte l'allocation fixée par le présent article pour chacun des jours de congé de paternité restant à courir.

Il est précisé que ce complément ne peut excéder la valeur journalière du plafond de la sécurité sociale. Par ailleurs, le complément de rémunération est subordonné au versement effectif (préalable ou postérieur si subrogation) de l'allocation minimum par la sécurité sociale.

Enfin, le cumul de l'allocation journalière de la sécurité sociale et du complément journalier de rémunération est limité au salaire net journalier défini comme 1/30 du salaire net mensuel calculé à partir de la rémunération brute de base hors primes et gratifications.

L'article 13.3 s'applique aux congés déclarés à compter de la date d'application du présent accord.

Article 14

Dispositif de suivi de mise en œuvre de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent de prendre en compte un certain nombre d'indicateurs sur la répartition hommes/femmes dans les enquêtes

diligentées par l'OPIIEC (monographies métiers et enquêtes socio-démographiques) afin de mieux cerner les catégories professionnelles, les métiers ou situations pour lesquelles il serait souhaitable ou nécessaire d'engager ou de promouvoir des plans d'action sur l'égalité professionnelle homme/femme.

Les partenaires sociaux conviennent dans le cadre de la CPCCN de recueillir auprès de l'OPNC au moins une fois par an un bilan des pratiques et tendances des entreprises, en s'appuyant notamment sur les informations recueillies dans les études réalisées par l'OPIIEC (monographies et enquêtes socio-démographiques) et sur l'étude des accords paritaires d'entreprise ou d'établissement relatifs à l'égalité professionnelle hommes/femmes recueillis par l'OPNC.

Pour ce faire, outre les accords relatifs à l'égalité hommes/femmes, les entreprises transmettront à l'OPNC les contrats d'égalité signés avec l'Etat ainsi que les labels obtenus.

Dans les 3 mois qui suivent la publication de l'arrêté d'extension, un groupe de travail composé d'un représentant par signataire du présent accord sera chargé de formaliser les actions prévues aux articles 12 et 14 du présent accord.

Article 15

Durée de l'accord, entrée en vigueur, conditions de révision et de dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ces dispositions.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec des délégués syndicaux peuvent prévoir des dispositions différentes plus favorables de celles du présent accord, spécifiques à leur situation particulière et concourant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté ministériel d'extension.

Les parties signataires conviennent d'examiner le bilan des mesures prises en matière d'égalité professionnelle au sein de la branche et les suites qu'il conviendrait éventuellement d'y apporter. Cet examen aura lieu, jusqu'au 31 décembre 2010, chaque année, après la date de prise d'effet du présent accord et s'appuiera notamment sur les bilans et recommandations du groupe de travail paritaire rattaché à la CPCCN institué par l'article 12 du présent accord.

Les conditions de dénonciation et de révision sont régies respectivement par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimum de 6 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec avis de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'empêche pas la dénonciation de la convention collective nationale.

La partie qui dénoncera l'accord devra accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal.

Fait à Paris, le 24 avril 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération SYNTEC ;

Fédération CICF.

Syndicats de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

Fédération des employés et cadres CGT-FO ;

F3C-CFDT.