

Brochure n° 3287

Convention collective nationale

IDCC : 1947. – **NÉGOCE DE BOIS D'ŒUVRE ET PRODUITS DÉRIVÉS**

ACCORD DU 4 DÉCEMBRE 2008

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET À LA DIVERSITÉ SOCIALE

NOR : *ASET0950469M*

IDCC : 1947

PRÉAMBULE

La diversité sociale et l'égalité professionnelle entre tous 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 ;
- de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ;
- la loi pour l'égalité des droits et des chances, pour la participation et pour la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005.

Les finalités sont, d'une part, de favoriser l'ouverture des négociations au niveau des entreprises 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 souhaitent réaffirmer leur volonté de garantir à l'ensemble des salariés de la branche, le respect des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de

classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat et ce en raison notamment de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

En conséquence, l'objet de cet accord est de traduire et de définir un certain nombre de mesures visant à garantir et à promouvoir les principes d'égalité professionnelle et de diversité, valeurs essentielles pour la branche du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés.

Pour ce faire, les partenaires sociaux demandent, par le présent accord, aux entreprises d'engager des politiques actives et dynamiques en la matière, et ce quel que soit leur effectif.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés (convention collective nationale n° 3287).

Article 2

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article 2.1

En matière de recrutement

Les entreprises doivent assurer un recrutement équilibré, et que les critères retenus dans le choix du candidat ou de la candidate doivent reposer sur des éléments strictement objectifs, notamment sur la possession des compétences et expériences professionnelles requises pour le poste.

Dans cet esprit, les entreprises veilleront à ce que la terminologie utilisée en matière d'offres d'emploi, à pourvoir en interne et en externe, ne soit pas discriminante.

Les entreprises s'engagent à améliorer l'accès des femmes ou des hommes à des emplois ayant une faible représentation féminine ou masculine, et de garantir l'équilibre de la mixité des emplois, compte tenu de la répartition des hommes et des femmes dans chaque métier considéré.

En matière de recrutement via les contrats en alternance et les stages, les entreprises de la branche dont la taille le permet veilleront à proposer des contrats accessibles de manière équilibrée entre les femmes et les hommes. Chaque année l'OPCA rendra compte des évolutions en la matière à la CPNEFP.

L'état de grossesse d'une femme ou sa situation familiale ne doivent pas être pris en considération lors de la procédure d'embauche et de la période d'essai.

D'une manière générale, 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 peut être demandée au candidat.

Par ailleurs, il est demandé aux entreprises de former et sensibiliser leur personnel dédié au recrutement sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes.

Enfin, 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 2.2

Egalité salariale entre les hommes et les femmes

Article 2.2.1

Réalisation d'un état des lieux de la situation salariale et professionnelle entre les hommes et les femmes

Les parties signataires ont convenu de dresser un diagnostic de l'égalité professionnelle et salariale des hommes et des femmes sur la base d'indicateurs pertinents qui figureront dans le rapport de branche présenté annuellement devant les membres de la CPNEFP et qui sera largement diffusé auprès des entreprises de la branche.

Il est convenu que ces nouveaux critères de mesure seront construits conjointement par les partenaires sociaux, en collaboration avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Par ailleurs, il est rappelé aux entreprises de 300 salariés et plus qu'elles doivent élaborer un rapport de situation comparée (RSC) sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, soumis pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport de situation comparée est un rapport simplifié.

En annexe, les partenaires sociaux rappellent la liste des indicateurs légalement contenus dans le rapport de situation comparée.

De plus, il est recommandé aux entreprises de définir des indicateurs complémentaires, sous réserve de leur pertinence au contexte de l'entreprise, et pour analyser plus finement la situation comparée des femmes et des hommes.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de moins de 300 salariés, à utiliser dans leur rapport simplifié les indices mentionnés en annexe.

Article 2.2.2

Garantie de l'égalité des rémunérations

Les parties signataires rappellent qu'à l'embauche et pendant la carrière tout employeur doit assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

De manière générale, les différents éléments composant la rémunération doivent être exempts de toute forme de discrimination fondée notamment sur l'appartenance à l'un ou l'autre des deux sexes.

Les entreprises, soumises à l'obligation annuelle de négocier les salaires, devront garantir la réduction progressive d'éventuels écarts salariaux par métier, par des mesures appropriées, d'ici à 2010.

Elles doivent également porter une attention particulière aux rémunérations des salariés à temps partiel, celles-ci devant être proportionnelles à celles des salariés qui occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

Article 2.3

En matière de promotion

Les entreprises s'engagent à ce que les hommes et les femmes aient les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

C'est pourquoi, les entreprises devront sensibiliser leurs gestionnaires des ressources humaines sur le nécessaire respect du principe de non-discrimination, et ce afin de :

- garantir la mixité dans une même catégorie professionnelle et surtout dans celles où les hommes ou les femmes sont sous-représentés ;
- porter à la connaissance de l'ensemble des salariés les postes à pourvoir en interne, notamment les postes de management ou à responsabilités ;
- mettre en place un suivi individualisé des hommes et des femmes disposant d'un même potentiel afin de mesurer leur accès aux postes à responsabilité ;
- favoriser, lors de tout processus d'évaluation, l'accession des femmes ou des hommes à des postes traduisant une réelle évolution professionnelle pour elles ou eux.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que l'exercice d'une activité à temps partiel ou la situation familiale ne doivent en aucun cas constituer des freins à l'évolution des carrières.

Article 2.4

En matière de formation professionnelle

Les parties signataires affirment, de manière générale, que l'accès à la formation professionnelle doit être ouvert indistinctement à tous les salariés, et ce quels que soient, leur sexe, âge, origine, handicap, catégorie professionnelle...

C'est pourquoi les entreprises doivent :

- porter une attention toute particulière à ces catégories lors de l'élaboration du plan de formation ;
- désigner les publics prioritaires aux actions de formation. Il est rappelé que les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption ou parental (ou les hommes après un congé d'adoption ou parental) sont une priorité dans le cadre de la période de professionnalisation ;
- organiser des entretiens à la reprise du travail, à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou parental ;
- organiser les formations en tenant compte des contraintes de la vie familiale (recours à la formation à distance, délais de prévenance suffisant, éviter l'éloignement géographique, les formations en fin de journée).

Les signataires rappellent que la période d'absence résultant du congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou du congé parental sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

Les entreprises veilleront à former toutes les personnes habilitées au recrutement. La CPNEFP pourra décider une prise en charge prioritaire de ces formations.

Article 2.5

En matière de représentation du personnel

Les organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national (et/ou de l'entreprise) s'engagent, lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral et de l'établissement des listes de candidatures, à se donner pour objectif d'atteindre une représentation proportionnelle à la répartition des effectifs entre les femmes et les hommes sur les listes de candidatures, en fonction des candidats présentés.

Article 3

Articulation de la vie professionnelle et familiale

Article 3.1

Conditions de travail pendant la grossesse

Tout d'abord, les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur le fait que l'état de grossesse ou la perspective d'une grossesse d'une salariée ne saurait être un frein à son recrutement ou à son évolution professionnelle.

Par ailleurs, la salariée en état de grossesse peut bénéficier d'un aménagement de son emploi pour raison médicalement justifiée.

Les parties signataires rappellent aux entreprises de la branche que conformément à l'article 54 de la convention collective, à partir du 5^e mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à arriver le matin 1/4 d'heure après et à sortir le soir 1/4 d'heure avant le reste du personnel, sans perte de salaire. Toutefois, il peut être convenu entre la salariée intéressée et son employeur d'un aménagement différent de cette 1/2 heure rémunérée. Les parties signataires précisent les modalités de prise de cette 1/2 heure :

- soit 1/2 heure le matin ;
- soit 1/2 heure le midi ;
- soit 1/2 heure à la reprise du travail ;
- soit 1/2 heure le soir.

Enfin, il est rappelé que le temps passé par la femme enceinte aux consultations prénatales obligatoires pendant ses heures de travail est payé au taux du salaire effectif pendant la même période.

Article 3.2

Retour de congé de maternité ou d'adoption

Il convient de rappeler que le congé de maternité ou d'adoption sont considérés comme du temps de travail effectif pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- l'ouverture des droits à congés payés ;
- la répartition de l'intéressement, participation.

En matière de congés payés, la salariée (ou le salarié en cas de congé d'adoption) ne perd pas ses droits et pourra en bénéficier, après la période de référence, et ce quelle que soit la période retenue dans l'entreprise.

Les signataires rappellent que la période d'absence résultant du congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou du congé parental sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

Article 3.2.1

Maintien dans l'emploi

Les parties signataires précisent que la salariée doit retrouver son emploi antérieur ou un emploi similaire.

Avant le départ en congé de maternité, il est laissé la possibilité aux entreprises d'organiser un entretien afin notamment d'organiser l'absence du salarié et ses perspectives de retour.

Au retour du congé de maternité ou de congé parental, au plus tard dans le mois qui suit, un entretien doit être organisé entre la salariée (ou le salarié) et son responsable hiérarchique afin de faire le point sur :

- le poste de travail retrouvé (même poste ou équivalent) ;
- les conditions de travail ;
- les souhaits d'évolution ou de réorientation professionnelle (notamment le besoin de formation professionnelle, y compris en termes d'évolution de carrière).

Il est rappelé que les femmes de retour de congé maternité sont éligibles prioritairement aux périodes de professionnalisation.

Article 3.2.2

Garantie salariale

Les parties soulignent que ces temps d'absence ne doivent en aucun cas pénaliser l'évolution professionnelle et salariale des salariées.

Par ailleurs, au retour du congé de maternité ou d'adoption, l'entreprise doit examiner et réévaluer le salaire de l'intéressé.

Conformément aux textes légaux, cette rémunération doit être majorée des augmentations générales 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.

Il est précisé que les salariés de la même catégorie sont ceux relevant du même coefficient pour le même type d'emploi.

Dans l'hypothèse où il n'y aurait pas au moins 2 personnes dans ce cas, il conviendra de prendre en compte les salariés relevant du même niveau dans la classification.

A défaut, s'il n'y a pas au moins 2 personnes relevant du même niveau, il conviendra de prendre en compte la catégorie socioprofessionnelle du salarié.

Article 3.2.3

Horaires de travail

Les entreprises s'engagent à prendre en compte dans l'organisation du temps de travail les obligations des salariés liées à leur vie familiale et étudier la mise en place de services ou aménagements permettant de répondre notamment aux problèmes de garde d'enfants.

Pour ce faire, les entreprises doivent éviter :

- la répartition d'horaires incompatible avec une vie familiale (travail de nuit, horaires décalés, fin de semaine...) ;
- les amplitudes horaires, les dépassements d'horaires ;
- l'organisation de réunions incompatibles avec la vie de famille (le soir, à l'extérieur, autre zone géographique...).

Article 3.3

Congés pour enfant malade

Chaque salarié a le droit de bénéficier d'un congé d'une durée maximum de 3 jours par an non rémunéré en cas de maladie ou d'accident constaté par un certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge. Le congé est porté à 5 jours si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

En revanche, les partenaires sociaux décident qu'en cas d'hospitalisation d'un enfant âgé de moins de 16 ans dont il assume la charge, sur présentation du certificat médical, le salarié bénéficie de 1 jour d'absence rémunéré.

Il est laissé le soin à chaque entreprise d'octroyer à leur personnel un nombre de jours rémunérés par enfant malade.

Article 3.4

Congés en cas de maladie, handicap ou dépendance d'un enfant ou proche

Les parties signataires souhaitent rappeler aux entreprises l'existence de dispositifs permettant aux salariés d'aménager leur carrière professionnelle et de s'absenter de l'entreprise afin de gérer des situations familiales difficiles.

Congé de présence parentale (art. L. 1225-62 du code du travail) : le salarié peut bénéficier du congé de présence parentale pour s'occuper d'un enfant à charge gravement malade, handicapé ou accidenté.

Le congé est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés.

Congé de soutien familial (art. L. 3142-22 du code du travail) : il est destiné à s'occuper d'un parent (descendant, ascendant, conjoint...) dépendant, âgé ou handicapé. Ce congé non rémunéré est d'une durée de 3 mois, renouvelable dans la limite de 1 an sur l'ensemble de la carrière.

Congé de solidarité familiale (art. L. 3142-16 du code du travail) : permet à tout salarié de s'absenter pour assister un proche (descendant, ascendant) souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital. Le congé de solidarité familiale est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable 1 fois.

Il est précisé qu'à l'issue des congés ci-dessus le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 3.5

Temps partiel

Article 3.5.1

Temps partiel choisi

Afin de respecter l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, les entreprises s'engagent à limiter le recours au temps partiel subi et à favoriser le temps partiel choisi en répondant favorablement aux demandes écrites des salariés, tout en tenant compte de la taille de l'entreprise, du poste occupé et des responsabilités exercées par l'intéressé.

Article 3.5.2

Egalité de traitement

Les parties rappellent que les salariés occupant un emploi à temps partiel doivent être traités comme les salariés à temps complet en matière de formation, d'évolution de carrière et salariale.

Article 3.5.3

Priorité d'accès à des emplois à temps plein

Les salariés à temps partiel ont priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ressortissant de leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent, dont la liste des emplois disponibles leur sera communiquée préalablement à toute demande de recrutement.

Article 3.5.4

Horaires de travail

Les parties signataires demandent aux entreprises d'organiser la charge de travail et d'assigner aux salariés des objectifs réalisables avec les horaires pratiqués.

Par ailleurs, les entreprises devront favoriser la répartition des horaires permettant ainsi aux salariés à temps partiel soit de cumuler un autre emploi à temps partiel, soit de gérer au mieux leur temps disponible pour le consacrer à leur vie familiale et personnelle.

Les parties signataires rappellent que toute modification de la répartition de la durée du travail, entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, doit être notifiée au salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date de mise en application.

Article 4

Egalité d'accès à l'emploi et maintien des personnes handicapées

Les actions en faveur des personnes handicapées doivent s'inscrire dans la politique de ressources humaines de chaque entreprise.

La négociation d'un accord d'entreprise est l'occasion d'améliorer les relations sociales dans l'entreprise, d'ouvrir le dialogue avec les partenaires sociaux mais également d'offrir de bonnes conditions de travail pour le salarié handicapé ; cela signifie de bonnes conditions de travail pour tous.

C'est pourquoi, les parties signataires encouragent chaque entreprise à négocier des accords prévoyant la mise en place d'un programme annuel ou pluriannuel permettant de :

- favoriser le recrutement de personnels handicapés et/ou mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour maintenir les salariés handicapés dans leur emploi, au besoin par une adaptation de ces salariés aux évolutions de leur métier et de leur poste de travail ;
- faciliter le reclassement des salariés déclarés inaptes ;
- faciliter l'accueil et l'insertion des salariés handicapés ;
- garantir la mise en conformité avec la législation sur l'accessibilité des locaux, l'équipement sanitaire, accueil, circulation, stationnement... ;
- faire appel à des prestataires de services spécialisés et extérieurs à leur cœur de métier, ceci en vue de bénéficier de manière occasionnelle ou régulière de prestations spécifiques et identifiées (ex. : aménagement d'espaces verts, fourniture de matériels de bureau, mise sous pli, etc.).

Il est précisé aux entreprises qu'elles peuvent solliciter les services de l'AGEFIPH afin de bénéficier d'un diagnostic gratuit et de subventions afin de réaliser toute action nécessaire au développement de l'emploi et de l'intégration des personnes handicapées.

Enfin, une information sera effectuée annuellement sur le nombre de salariés handicapés recrutés au cours de l'année considérée, ainsi que sur leur évolution, auprès des délégués syndicaux (de groupe ou d'entreprise), s'ils existent, au comité de groupe ou d'entreprise, s'il existe, ou à défaut aux délégués du personnel.

Article 5

Bilan et suivi

Les parties signataires s'accordent sur le fait qu'il est indispensable de sensibiliser l'ensemble des acteurs sur le thème de l'égalité professionnelle.

Les entreprises doivent à leur niveau, en interne, communiquer sur ce thème et former les lignes hiérarchiques et équipes de direction aux bonnes pratiques.

Il est rappelé qu'à l'occasion de la négociation, triennale dans les branches et annuelle dans les entreprises soumises à l'obligation de négocier les salaires, les partenaires sociaux s'engagent à dresser un bilan de l'application des mesures, et à réfléchir, le cas échéant, à de nouveaux objectifs en matière de conditions d'emploi et de travail, à l'articulation vie privée, vie professionnelle, au temps partiel...

Enfin, les parties conviennent de solliciter, autant que de besoin, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, afin de recueillir des données relatives aux pratiques et tendances des entreprises de la branche en matière d'égalité professionnelle et diversité sociale et d'intégrer de nouveaux indicateurs, en fonction des points à examiner.

Article 6

Entrée en vigueur, dépôt, extension

Le présent accord est conclu à durée indéterminée, et entre en vigueur à compter de sa signature.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

Article 7

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

Article 8

Force obligatoire de l'accord

Les accords collectifs de groupe, d'entreprises ou d'établissements de la branche du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, en tout ou partie, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Article 9

Révision, dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Fait à Paris, le 4 décembre 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFNB.

Syndicat de salariés :

FNECS.

ANNEXE

Rappel des indicateurs du rapport de situation comparée

Article L. 2323-57 du code du travail :

Le rapport annuel prévu à l'article comporte des indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution. Ce rapport comporte également des indicateurs permettant d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés.

Ces indicateurs comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts.

Ils contiennent également des données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir.

Ces indicateurs sont les suivants :

I. – Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

1. Conditions générales d'emploi

- a) Effectifs (données chiffrées par sexe) :
 - répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ;
 - âge moyen par catégorie professionnelle.
- b) Durée et organisation du travail (données chiffrées par sexe) :
 - répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ;
 - répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end.
- c) 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.
- d) 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 de travail à durée déterminée, licenciement.

Positionnement dans l'entreprise (données chiffrées par sexe) :

- répartition des effectifs par catégorie professionnelle.

e) Promotion (données chiffrées par sexe) :

- nombre de promotions par catégorie professionnelle ;
- durée moyenne entre deux promotions.

f) Ancienneté (données chiffrées par sexe) :

- ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle ;
- ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle.

2. Rémunérations

Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :

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

3. Formation

Données chiffrées par sexe et répartition par catégorie professionnelle selon :

- le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ;
- la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.

4. Conditions de travail

Données générales par sexe et répartition par poste de travail selon :

- l'exposition à des risques professionnels ;
- la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

II. – Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

1. Congés

a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption.

b) Données chiffrées par catégorie professionnelle : nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.

2. Organisation du temps de travail dans l'entreprise

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

b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle (1) :

- nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ;

(1) Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s'agir de fournir des données distinguant :

- a) les ouvriers, les employés, les cadres et les emplois intermédiaires ;
- b) ou les catégories d'emplois définies par la classification ;
- c) ou les métiers repères ;
- d) ou les emplois types.

- nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.
- c) Services de proximité :
 - participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ;
 - évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

Liste d'indicateurs complémentaires, à titre d'exemple

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'embauche 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 diplômés recrutés 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 risque professionnels, pénibilité du travail et caractère répétitif des tâches.

Rémunération :

- 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.