

Brochure n° 3301

**Convention collective nationale**

IDCC : 2098. – **PRESTATAIRES DE SERVICES  
DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE**

---

**ACCORD DU 28 MAI 2009**

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

NOR : *ASET0950819M*

IDCC : *2098*

---

**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 la personne.

Le thème de l'égalité hommes-femmes trouve une résonance particulière dans notre branche fortement jeune et féminisée.

Les partenaires ont pour objectif d'améliorer les possibilités de rééquilibrage hommes-femmes au niveau du recrutement dans les métiers de la branche, d'équilibrer la proportion d'hommes et de femmes affectés à des postes de responsabilité et d'améliorer leur évolution et leur rémunération en cas d'écart injustifié.

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de l'accord interprofessionnel du 1<sup>er</sup> 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 trois points de vigilance particulière pour créer les conditions d'une politique sociale garantissant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 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 dès les premières classes du collège ;
- la rémunération, où il faut supprimer les différences de traitement entre hommes et femmes à travail, compétences 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 hommes et aux femmes les mêmes opportunités de développement de carrière, 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. 1142-1 du code du travail, les parties signataires réaffirment que nul ne peut prendre en considération le genre masculin ou féminin des salariés 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. 1142-4 du code du travail, des mesures temporaires peuvent être prises au seul bénéfice des femmes visant à rétablir l'égalité entre les hommes et les femmes.

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.

Le présent accord ne peut en aucun cas être la cause de réduction d'avantages acquis individuels avant la date de son entrée en vigueur ni avoir pour effet de mettre en cause les avantages plus favorables résultant des accords collectifs ou conventions collectives conclus à un autre niveau.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application*

Le présent accord national s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises relevant de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services du secteur tertiaire.

## **Article 2**

### *Principe de non-discrimination*

Les signataires du présent accord réaffirment que de façon générale les entreprises doivent respecter les dispositions issues de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 relative aux discriminations directes ou indirectes.

Ainsi l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle dans la branche des prestataires n'est pas conditionné à l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Les entreprises veilleront à ce que la rédaction des offres d'emplois internes et externes soit non sexuée et présente une formulation objective et non-discriminante.

Les signataires du présent accord réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du salarié.

## **Article 3**

### *Recrutement*

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.

Les entreprises s'engageront ainsi à mettre en œuvre des moyens pour 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.

Afin de favoriser la prise de conscience collective des atouts de la mixité et de l'égalité, il convient de promouvoir une culture de la mixité et de l'égalité professionnelle, tant dans les outils de communication interne que dans la communication externe.

Dans les entreprises entrant dans le cadre d'application des dispositions des articles L. 2321-1 et suivants et L. 2323.68 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 hommes et aux femmes 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 de définition de postes, de fonctions, des livrets d'accueil ou du règlement intérieur et des offres d'emploi à pourvoir en interne et en externe ne soit pas discriminante et ne contribue pas à véhiculer des stéréotypes, notamment liés au sexe.

Les entreprises veilleront à ce que les managers, dans le cadre de leurs actions de recrutement, assurent un traitement équitable entre les hommes et les femmes. A ces fins, le plan de formation intégrera ces éléments dans le cadre de la sensibilisation sur la diversité.

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 candidat.

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'études dans le cadre des missions de l'observatoire des métiers, pour disposer d'éléments d'analyse sur l'ensemble du secteur.

### **Article 3.1**

#### *Contrat de professionnalisation*

Les entreprises de la branche veilleront à proposer des contrats de professionnalisation accessibles de manière équilibrée entre les hommes et les femmes. Chaque année l'OPCA rendra compte des évolutions en la matière à la CPNEFP.

### **Article 3.2**

#### *Processus de recrutement*

Les entreprises devront adopter des processus de recrutement neutre en matière de genre, sous réserve des objectifs de mixité de certains métiers. Chaque année dans le rapport sur la situation comparé des hommes et des femmes, et, une fois par an sur demande au comité d'entreprise, l'entreprise présentera 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 hommes et les femmes sur la base du principe que, à qualification, fonction, compétence équivalente et expérience comparable, les hommes et les femmes 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**

### *Révisions 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 hommes et les femmes. 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.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les avantages et accessoires en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié.

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 collectives des femmes soit équivalente à la moyenne des augmentations collectives des hommes au sein des grandes catégories professionnelles.

Afin de réduire les écarts qui pourraient exister dans l'évolution des rémunérations entre hommes et femmes en raison de la maternité, les signataires du présent accord souhaitent neutraliser les incidences financières que peuvent avoir les congés maternité sur cette évolution. En conséquence, ils conviennent que, pendant ou à l'issue de la période de suspension du contrat de travail pour maternité, les salariées bénéficient des mêmes augmentations collectives générales qui pourraient être accordées dans l'entreprise aux autres salariés. S'agissant des augmentations collectives, l'appréciation des salariées doit se faire sur la base de leur activité pendant la période travaillée.

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

## **Article 6**

### *Evolutions de carrières*

Les possibilités de mobilité, qui sont peut-être moins conciliables avec certains impératifs familiaux gérés par les femmes, sont des facteurs pouvant ralentir les évolutions de carrière des femmes par rapport aux hommes.

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'accès 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 d'une 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 à responsabilités.

Ainsi, toute proposition d'exercice d'un poste d'encadrement dans le cadre d'un temps réduit doit être 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.

Chaque année, en NAO, l'entreprise présentera l'état des propositions reçues, acceptées ou refusées avec les motifs correspondants.

## **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 masculin et féminin.

Ainsi les actions de formation, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, doivent bénéficier aussi bien aux hommes qu'aux femmes, qu'ils soient salariés à temps plein ou à temps partiel.

Les entreprises porteront une attention particulière à maintenir et développer, par la formation, les conditions d'une bonne polyvalence permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de postes, notamment dans les fonctions évolutives et les postes à responsabilités.

Afin de faciliter la reprise du travail après une absence pour congé maternité, congé d'adoption ou congé parental, les entreprises sont invitées à développer la pratique des entretiens ou la mise en œuvre de périodes de professionnalisation.

A l'issue d'un congé parental ou d'un congé maternité d'une durée au moins égale à 6 mois, elles peuvent favoriser une réactualisation des connaissances par une courte période de formation.

Les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie, congé maternité, congé d'adoption et accident du travail ne doivent pas porter préjudice au salarié dans l'acquisition de ses droits à DIF : elles sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté au titre du DIF.

## **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. 1142-4 du code du travail.

## **Article 7.2**

### *Formation des recruteurs*

Les entreprises veilleront à former leurs équipes au recrutement dans la diversité. La CPNEFP 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.

Les entreprises prendront des engagements pour que, 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. Elles garantiront aux salarié(e)s de retour de congé maternité ou d'adoption leur droit à congé payé annuel.

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 salarié 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 salarié qui en fera la demande, bénéficiera de plein droit d'un bilan de compétences. Dans ce cas, le salariée bénéficie d'une priorité de prise en charge par l'OPCA 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 salariés 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 collectives de salaire.

## **Article 9**

### *Intéressement et distribution d'actions*

Les entreprises veilleront à mettre en conformité leurs accords existants en application de 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 10**

### *Equilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle*

Les signataires du présent accord rappellent que le nouveau droit des pères permet de participer au rééquilibrage des rôles dans la vie familiale et favorise la remise en cause des stéréotypes culturels sur l'image des femmes et leurs contraintes familiales dans la vie professionnelle qui constituent autant d'obstacles au développement de la mixité et de l'égalité professionnelle.

Les entreprises chercheront à développer des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel, le cas échéant conjointement avec les comités d'entreprise ou en partenariat avec les collectivités locales.

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 salarié 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 salarié.

Des entretiens individuels pourront être organisés entre les salariés 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 salariés 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 salariés travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps plein.

Les acteurs de la négociation collective 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 10.1**

### **10.1.1. 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 demander à bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail.

La demande d'aménagement, si elle est acceptée, sera organisée en collaboration avec sa hiérarchie de façon à être compatible avec les impératifs de service.

En tout état de cause, chaque salarié concerné devra faire sa demande par écrit à sa hiérarchie et recevra une réponse expresse d'acceptation ou de refus motivé dans le mois suivant sa demande.

### **10.1.2. Congés pour enfant(s) malade(s)**

Il sera accordé à tout parent sur présentation d'un justificatif médical attestant de la présence indispensable auprès du ou des enfants, des autorisations d'absence pouvant être fractionnées dans la limite de 7 jours ouvrés par année civile.

Le paiement cependant n'interviendra qu'à partir du 4<sup>e</sup> jour d'absence.

En conséquence, les 3 premiers jours entraînent une suspension du versement de la rémunération sauf en cas d'hospitalisation du ou des enfants.

Pour les conjoints travaillant dans la même entreprise, les deux pourront bénéficier sans cumul de ces autorisations d'absence dans la limite de 7 jours ouvrés par année civile

## **Article 10.2**

### *Mesures femmes enceintes*

10.2.1. Dans la mesure où la branche est fortement féminisée, il a été décidé d'octroyer aux femmes enceintes, à partir du 5<sup>e</sup> mois, un capital temps de 3 jours.

Ce capital temps est considéré comme du travail effectif et rémunéré en tant que tel.

Ce capital temps pourra être pris selon des modalités à définir d'un commun accord entre la salariée et l'employeur, étant précisé que ces modalités pourront être, soit une prise en heures en plusieurs fois dans le cadre d'un fractionnement, soit par journée entière, soit en cumul pris avant le congé maternité.

Bien naturellement, ce capital temps ne saurait s'ajouter aux dispositions plus favorables prévues par des accords d'entreprise.

### **10.2.2. Garanties offertes aux travailleuses**

Si son état de santé l'exige, la salariée en état de grossesse médicalement constatée peut demander son affectation à un autre poste pendant sa période de grossesse.

Ce poste lui garantit un maintien de la rémunération. Il doit autant que possible correspondre à sa qualification et être comparable à l'emploi qu'elle occupait précédemment.

Dans la mesure où ce changement d'affectation s'accompagne d'un changement de lieu de travail, ce changement de lieu est subordonné à l'accord de la salariée.

## **Article 11**

### *Elections professionnelles*

Les parties signataires rappellent leur attachement à une égalité d'accès des hommes et des femmes 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. 2314-10 et L. 2324-11 du code du travail appartient elle aussi aux différents principes d'accès et d'un exercice partagé des responsabilités.

## **Article 12**

### *Analyse annuelle de la situation comparée des hommes et des femmes*

Dans les entreprises concernées, les négociations annuelles sur les salaires doivent prévoir une analyse spécifique des différences de traitement entre les hommes et les femmes 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.

Les parties signataires invitent les acteurs de la négociation collective 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 hommes et des femmes dans chaque entreprise ou organisation concernée.

Nonobstant les indicateurs obligatoires prévus par l'article D. 2323.12 du code du travail qui sont rappelés à l'article suivant, les parties signataires invitent les acteurs de la négociation collective dans les entreprises à définir des indicateurs pertinents pour analyser la situation comparée des hommes et des femmes.

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 d'hommes et de femmes reçues sur une période de 1 an par catégorie professionnelle ;
- la comparaison entre la répartition en pourcentages des candidatures hommes-femmes reçues sur une période de 1 an et la répartition en pourcentages hommes-femmes d'embauches réalisées sur la même période ;
- la comparaison entre la répartition en pourcentages hommes-femmes d'embauches de cadres réalisées sur une période de 1 an et la répartition en pourcentages hommes-femmes des promotions des principales écoles formant des diplômés recrutés par l'entreprise ;
- la répartition des promotions en pourcentages hommes-femmes accordées par catégorie et en identifiant les salariés à temps partiel

#### **Durée et organisation du travail**

Données chiffrées par sexe :

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

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

#### Rémunérations :

- la comparaison du salaire moyen toutes primes comprises des hommes et des femmes à coefficient égal par grands secteurs d'activité de l'entreprise et écart de la moyenne ;
- la répartition des augmentations individuelles en pourcentages hommes-femmes 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 hommes-femmes aux actions de formation selon les différents types d'action et le nombre d'heures de formation ;

#### Conditions de travail :

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

### Article 12.1

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

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 12.2**

### *Définition des catégories professionnelles*

Pour l'application des dispositions visées aux articles 12 et 12.1 du présent accord, en ce qui concerne les catégories professionnelles, les entreprises peuvent redéfinir par voie d'accord d'entreprise les catégories professionnelles.

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

## **Article 13**

### *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'observatoire prospectif des métiers et des compétences de la branche la prise en compte dans les cahiers des charges des études menées par l'observatoire des métiers des critères de mesure de l'égalité homme-femme en matière d'embauche, de rémunération, de promotion et d'accès à la formation professionnelle et de valorisation des qualifications professionnelles.

Dans les grandes entreprises en particulier, une démarche d'obtention du label Egalité 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. 1143-7 à D. 1143-19 du code du travail les entreprises d'au moins 50 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 et de valorisation des qualifications professionnelles sur leurs propres sites d'information.

## **Article 13.1**

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

## **Article 13.2**

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

Les signataires s'engagent à demander une étude tous les 3 ans.

## **Article 14**

### *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. 2241-9 du code du travail 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 d'au moins 50 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, à compter de la signature du présent accord, les dispositions suivantes.

#### **Article 14.1**

##### *Part réservée à la réduction des écarts de salaires*

Les entreprises procèderont 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 consultation des institutions représentatives du personnel, un pourcentage de l'enveloppe d'augmentation des rémunérations affecté à la réduction des écarts de salaires entre les hommes et les femmes afin d'aboutir au 31 décembre 2010 à une égalité salariale réelle dans l'entreprise pour une même catégorie, à ancienneté et compétences équivalentes.

#### **Article 14.2**

##### *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 salariée bénéficie d'une augmentation collective annuelle au moins égale à la moyenne des augmentations collectives annuelles accordées dans l'entreprise pour la même catégorie et ancienneté. Le ou la salariée bénéficie également, le cas échéant, des augmentations générales annuelles suivant les mêmes principes.

#### **Article 14.3**

##### *Congé de parentalité*

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

Ainsi, un salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité conformément à l'article L. 1225-35 du code du travail.

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail pour congé de paternité, et pour les seuls salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté, le niveau du salaire brut des intéressés est maintenu, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

#### **Article 15**

##### *Dispositif de suivi de mise en œuvre de l'accord*

Les acteurs de la négociation collective conviennent de prendre en compte un certain nombre d'indicateurs sur la répartition hommes-femmes dans les enquêtes diligentées par l'observatoire des métiers (monographies métiers et enquêtes sociodémographiques) afin de mieux cerner les catégories professionnelles, les métiers ou situations pour lesquels il serait souhaitable ou nécessaire d'engager ou de promouvoir des plans d'action sur l'égalité professionnelle hommes-femmes.

## **Article 16**

### *Commission de suivi*

La commission paritaire nationale de la branche institue une commission de suivi composée des signataires du collège salariés et d'un même nombre total de représentants par organisation patronale signataire sans pouvoir excéder toutefois le nombre des représentants de la délégation salariale. La participation des représentants salariés à cette commission est assimilée à du temps de travail et rémunérée comme tel.

La commission de suivi est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à son secrétariat. Celui-ci est assuré par les organisations patronales.

La commission de suivi peut être désignée comme médiateur, sauf opposition de sa part. Elle a vocation à se réunir au moins 2 fois par an et est compétente pour débattre de :

- tout problème du présent accord, de ses annexes, avenants ;
- de tout différent à caractère individuel ou collectif né de l'application ou de l'interprétation du présent accord, de ses annexes ou avenants ou figurant dans un autre accord ne disposant pas d'une commission de suivi et relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le médiateur s'informe de la différence de traitement en matière : salariale, de formation, de conditions de travail ou de tout élément relatif au contrat de travail et de l'existence d'éléments susceptibles de la justifier. En cas d'écart injustifié, il tente de concilier les parties et leur soumet, à cette fin, des propositions, qu'elles sont libres d'accepter ou non.

La présidence de la commission sera assurée alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des organisations des salariés désigné par leur collège respectif selon les modalités définies au règlement intérieur.

La commission se réunit dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la présentation de la requête et se prononce dans un délai de 15 jours ouvrés à partir de sa première réunion.

La commission émet un avis à la majorité de ses membres présents après avoir entendu contradictoirement les parties.

Les avis signés par les membres de la commission sont publiés en annexe de l'accord.

Les frais liés au fonctionnement des commissions de suivi seront supportés par le collège employeurs.

## **Article 17**

### *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 complémentaires 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 jour de sa signature.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

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 3 ans après la date de prise d'effet du présent accord et s'appuiera notamment sur les bilans et recommandations des travaux effectués dans la branche, notamment dans le cadre de l'observatoire des métiers.

Le présent accord peut être dénoncé en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal 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'emporte pas 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.

Fait à Paris, le 28 mai 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

ANCR ;  
FIGEC ;  
SIST ;  
SNPR ;  
SNPA ;  
SORAP ;  
SP2C ;  
SYNAPHE.

**Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;  
CSFV CFTC ;  
FEC FO ;  
F3C CFDT.