

Brochure n° 3351

Convention collective nationale

IDCC : 2691. – **ENSEIGNEMENT PRIVÉ HORS CONTRAT**

AVENANT N° 6 DU 9 JUIN 2009
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

NOR : *ASET0951047M*

IDCC : *2691*

Entre :

La FNEPL ;

La FEP,

D'une part, et

La FEP CFDT ;

Le SNPEFP CGT ;

Le SNEPL CFTC ;

Le SYNEP CFE-CGC ;

La FNEC FP CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Renumérotation de l'actuel titre X et de ses articles

Le titre X « Dispositions diverses », les articles 10.1 « Dépôt » et 10.2 « Demande d'extension » deviennent respectivement et sans autre modification titre XI « Dispositions diverses », article 11.1 « Dépôt », article 11.2 « Demande d'extension ».

Article 2

Le nouveau titre X relatif à l'égalité hommes-femmes est arrêté comme suit.

« TITRE X
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Article 10.1

Préambule

Le présent accord vise à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le champ de l'enseignement privé hors contrat. Au-delà du respect des dispositions légales en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les signataires du présent accord souhaitent afficher explicitement que la mise en œuvre de mesures permettant d'assurer l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes est un élément fort d'un secteur dont la vocation est de former les jeunes qui demain intégreront la vie active. Les partenaires sociaux affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Les parties souhaitent réaffirmer que l'évolution professionnelle de tous les salariés, hommes et femmes, doit être fondée sur leurs compétences et leur qualification.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la réglementation européenne et du droit français :

- la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la directive européenne du 23 septembre 2002 ;
- l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

La question de l'égalité professionnelle suppose de s'inscrire dans la durée pour mesurer la situation actuelle, les tendances et évolutions significatives. La connaissance de la situation réelle permettra seule de trouver les pistes d'amélioration. Il sera mis en place des outils de mesure des écarts afin de pouvoir constater la situation dans le rapport annuel de branche. Si besoin est, à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche par la CPNEFP, des objectifs de rattrapage seront déterminés.

Les signataires du présent accord conviennent d'étudier les thèmes suivants :

- le recrutement ;
- l'emploi, la promotion et l'évolution professionnelle ;
- la rémunération ;
- la formation professionnelle ;
- les absences liées à la maternité, la parentalité et la paternité ;
- l'organisation et l'aménagement du travail.

Les partenaires sociaux se doteront d'outils d'analyse dans ces différents domaines et informeront les entreprises des moyens et dispositifs à mettre en œuvre.

Article 10.2

Recrutement

Aucune discrimination ne doit exister au niveau du recrutement interne et externe. A tous les niveaux hiérarchiques, les critères d'embauche sont fondés sur les compétences requises et la qualification des candidats, quel que soit leur sexe.

Les offres d'emploi sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines aux offres d'emploi seront analysées selon les mêmes critères.

Des actions seront menées dans les entreprises en vue d'améliorer l'accès des femmes et des hommes à des emplois où elles (ils) sont peu représenté(e)s et auxquels elles (ils) souhaitent avoir accès. L'employeur fournira tous les ans aux délégués du personnel et au comité d'entreprise le nombre de recrutements effectués par sexe et par type de contrat. Ces derniers pourront faire leurs observations et présenter toute proposition d'action visant à respecter l'esprit de cet accord.

Article 10.3

Emploi, promotion et évolution professionnelle

Le secteur de l'enseignement privé hors contrat est un secteur largement féminisé. Par ailleurs, les emplois à temps partiel sont nombreux. Les périodes d'activité réduite et les interruptions ne doivent pas entraîner une inégalité de la situation professionnelle. Les femmes et les hommes ayant des postes et des expériences similaires doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution. Autant que possible, ces évolutions prendront en compte les conséquences sur la vie familiale des salarié(e)s, notamment dans le cas de mobilité géographique.

Article 10.4

Organisation et aménagement du travail

La question de l'aménagement du travail est fondamentale. Une réflexion doit être menée pour permettre la mise en place d'une organisation des journées de travail permettant de concilier vie de travail et vie familiale. Il convient de veiller à ce que l'amplitude des interventions sur une journée soit compatible, autant que possible, avec la vie familiale.

Article 10.5

Rémunération

Les partenaires de la branche de l'enseignement privé hors contrat affirment leur volonté que les rémunérations et carrières soient traitées sans discrimination.

Les catégories et les critères de classification et de promotion, ainsi que les niveaux de rémunération, doivent être communs aux salariés des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Il appartient aux entreprises, dans le cadre des compétences légales des instances représentatives du personnel, de faire le bilan des éventuels écarts de rémunération constatés dans l'entreprise. Il leur appartient de corriger les écarts de rémunération constatés à un même niveau de responsabilité, d'aptitude professionnelle, d'expérience et de diplômes.

Article 10.6

Formation professionnelle

Élément indispensable d'acquisition de savoirs, la formation professionnelle est un moyen essentiel à disposition des salariés pour conforter ou développer leurs aptitudes professionnelles. Elle est aussi un moyen privilégié de gestion des compétences en favorisant l'évolution des qualifications des salariés. C'est pourquoi la CPNEFP veillera à ce que les conditions d'accès des hommes et des femmes aux dispositifs de formation soient identiques.

Les formations qualifiantes doivent bénéficier autant aux femmes qu'aux hommes dans des conditions rendant celles-ci possibles pour les uns et les autres.

Afin de servir cet objectif tout en prenant en considération les contraintes familiales des salariés, notamment au regard des contraintes matérielles de garde d'enfants, les partenaires sociaux recommandent que l'organisation des formations soit compatible avec la vie privée et familiale et chercheront les moyens de faciliter l'accès aux formations pour tous.

Article 10.7

Absences liées à la maternité, la parentalité et la paternité

Les congés de maternité et parental d'éducation ne doivent pas ralentir l'évolution des salariés en termes de carrière.

Afin de gérer au mieux l'impact des périodes d'absences liées à ces congés, un entretien professionnel sera mis en place. Il pourra permettre d'examiner la durée prévisionnelle de l'absence, les souhaits éventuels d'évolution de carrière à la suite du congé, les formations qui pourraient être envisagées, les modalités d'accompagnement à mettre en œuvre pour faciliter la reprise du travail. »

Fait à Paris, le 9 juin 2009.

(Suivent les signatures.)