

Brochure n° 3140

Conventions collectives

**PRESSE QUOTIDIENNE
RÉGIONALE ET DÉPARTEMENTALE**

IDCC : 598. – **Ouvriers
de la presse quotidienne régionale**

IDCC : 698. – **Employés
de la presse quotidienne régionale**

IDCC : 1083. – **Ouvriers
de la presse quotidienne départementale**

IDCC : 693. – **Employés
de la presse quotidienne départementale**

Brochure n° 3141

Conventions collectives

PRESSE QUOTIDIENNE RÉGIONALE

IDCC : 1895. – **Encadrement**

PRESSE QUOTIDIENNE DÉPARTEMENTALE

IDCC : 781. – **Cadres administratifs**

IDCC : 1018. – **Cadres techniques**

ACCORD DU 1^{ER} FÉVRIER 2010
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

NOR : ASET1051133M
IDCC : 693, 781, 1018, 1083

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et visant à supprimer les écarts de rémunération à poste identique entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, les partenaires sociaux s'engagent à décliner, si nécessaire, le principe de mixité et d'égalité professionnelle dans les accords collectifs qu'ils sont amenés à négocier aussi bien au niveau de la branche que de l'entreprise.

En effet, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail. Ils reconnaissent que la mixité dans les emplois des différentes filières professionnelles est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Il est donc de leur responsabilité de garantir la mixité et l'égalité professionnelle et de développer une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle, de rémunération...

Dans le volet III de l'accord pour l'anticipation de l'évolution sociale et organisationnelle des entreprises de presse quotidienne départementale du 25 juillet 2005, les partenaires sociaux s'étaient engagés à évaluer dans un premier temps la situation dans les entreprises ; les éléments de ces analyses devant servir de base à la négociation.

Dans le respect de cet accord, des analyses ont été présentées lors des rencontres paritaires relatives aux négociations annuelles depuis 2002, le présent accord se propose de définir les moyens que l'entreprise entend mettre en œuvre pour promouvoir, dans la durée, l'égalité professionnelle, notamment dans l'accès aux différents emplois et, de manière plus générale, dans tous les domaines de la vie professionnelle, pour qu'à compétences et capacités professionnelles égales, chacun ait les mêmes possibilités et les mêmes droits.

Les entreprises de PQD se sont engagées depuis de nombreuses années à rétablir une parité satisfaisante dans certains emplois, ce qui a abouti aujourd'hui à un quasi équilibre global entre hommes et femmes dans les différents secteurs de l'entreprise.

Toutefois, un certain nombre de progrès est encore à réaliser notamment dans le domaine industriel.

En PQD, les partenaires sociaux réaffirment le principe que l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle n'est pas conditionné à l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Les partenaires signataires du présent accord conviennent qu'un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut pas déroger dans un sens moins favorable aux dispositions du présent accord.

En conséquence, il est convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Bénéficiaires de l'accord

Le présent accord est applicable aux salarié(e)s des catégories des ouvriers, employés, cadres administratifs et cadres techniques des entreprises de presse quotidienne départementale.

Article 2

Objectifs

Les objectifs généraux sont :

- en matière d'égalité professionnelle sont fixés notamment par la directive européenne du 9 février 1976, transposée en droit interne par la loi du 13 juillet 1983 complétée par la loi du 9 mai 2001 ;
- en matière d'égalité salariale sont fixés par la loi n° 2006-34 du 23 mars 2006.

Ces textes cherchent à réaliser les conditions d'une véritable mixité dans tous les secteurs et à toutes les étapes de la vie professionnelle.

Les rapports remis dans les entreprises d'au moins 300 salariés devront être, dans la mesure du possible, consolidés afin que soient délivrés, lors de la présentation annuelle, des éléments d'informations aux partenaires sociaux.

Aussi, l'égalité professionnelle doit se manifester en particulier dans des domaines tels que :

- les offres d'emploi ;
- le recrutement ;
- la qualification et la classification ;
- les promotions ;
- l'accès à la formation professionnelle ;
- les mesures visant à concilier vie familiale et vie professionnelle ;
- la représentation du personnel.

Ces principes ne font pas obstacle, toutefois, aux dispositions particulières qui ont pour objet la protection de la grossesse ou de la maternité.

En outre, des mesures spécifiques temporaires peuvent être prises au bénéfice des femmes dans le but d'établir de façon effective l'égalité professionnelle.

Dans le cadre de ces objectifs généraux, l'entreprise veillera tout particulièrement à :

- assurer l'équivalence des rémunérations entre les femmes et les hommes ;
- favoriser des parcours professionnels identiques avec les mêmes possibilités d'évolution.

Article 3

Outils d'analyse

Les indicateurs que comporte le rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes, présenté lors des différentes rencontres paritaires du 3 février 2009 avec les partenaires sociaux des catégories ouvriers, employés, cadres administratifs et cadres techniques et du 28 avril 2009 avec les partenaires sociaux de la catégorie des journalistes.

3.1. Conditions générales d'emploi

Effectifs

Données chiffrées par sexe :

- répartition par rapport à l'effectif global ;
- répartition par catégorie professionnelle ;
- répartition par catégorie professionnelle selon le type de contrat 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 ;
- répartition des effectifs selon la durée du travail et le type de contrat.

Positionnement dans l'entreprise

Données chiffrées par sexe : répartition des effectifs selon les catégories professionnelles définies par les conventions collectives PQD.

3.2. Formation

Données chiffrées par sexe :

- répartition des demandes de formation ;
- répartition des bénéfices de formation ;
- répartition des demandes de formation par catégories professionnelles définies par les conventions collectives PQD ;
- répartition des bénéfices de formation par catégories professionnelles définies par les conventions collectives PQD.

Sur la base de ces indicateurs, le rapport présente une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classifications, de conditions de travail et de rémunération effective. Le rapport recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût.

Ce rapport sera réactualisé et remis aux partenaires sociaux au minimum tous les trois ans.

Article 4

Moyens d'action

Article 4.1

Action dans le domaine du recrutement

Les entreprises s'engagent à ne pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il lui est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Article 4.2

Rémunération

Dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les entreprises de PQD veilleront à garantir des niveaux de salaires équivalents entre les hommes et les femmes travaillant sur des postes identiques et à responsabilités égales.

Article 4.2.1

Garantie du principe d'égalité salariale

Le principe est le suivant : tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Il s'agit d'une application particulière du principe « à travail égal, salaire égal ».

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités, et de charge physique et nerveuse.

En vertu de l'article L. 3221-2 du code du travail, pour un même niveau de qualification, de responsabilité, de formation, d'expérience professionnelle, d'aptitudes, de performance et de maîtrise de poste, la rémunération doit être identique ou équivalente pour les salariés hommes ou femmes concernés.

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base et tous les avantages et accessoires, payés directement ou indirectement par l'employeur en espèces ou en nature au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Afin d'assurer un suivi dans le temps de l'application du principe de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, la loi n° 2006-34 du 23 mars 2006 impose aux entreprises une négociation annuelle pour définir et programmer les mesures visant à supprimer les écarts de salaire non justifiés entre hommes et femmes avant le 31 décembre 2010.

Ces négociations sont basées sur le rapport écrit de la situation comparée entre hommes et femmes (art. L. 2323-57 du code du travail).

Pour se conformer à cette obligation, les entreprises de PQD doivent prévoir :

- une méthodologie pour assurer ces écarts ;
- la possibilité pour les salariés s'estimant discriminés de saisir la direction ou les IRP ;
- une enveloppe salariale dédiée au rattrapage ;
- il ne pourra être sollicité aucune rétroactivité des ajustements.

Article 4.2.3

Rémunération et parentalité

Afin de préserver les périodes de suspension d'activité liées au congé maternité, adoption, congé parental d'éducation, de toute conséquence sur l'évolution de la rémunération, les garanties suivantes sont arrêtées :

- maintien de la rémunération pendant les congés de maternité ou d'adoption. Les titres de PQD garantissent à leurs salariées en congé

maternité ou d'adoption la totalité de la rémunération pendant le congé ;

- garantie de progression de la rémunération pendant le congé de maternité et d'adoption ;
- la loi de 2006 met en place un mécanisme de garantie salariale. Celui-ci assure au retour du congé que le salaire doit être augmenté d'un pourcentage égal au cumul des mesures générales et individuelles intervenues pendant le congé.

Dans les entreprises de PQD, l'orientation professionnelle de chaque salarié fait l'objet d'un examen attentif lorsque le salarié revient de son congé. Cet examen est fait de la même manière pour les salariés ayant été absents au titre de la maternité ou adoption afin de veiller à ce que ces congés n'aient pas d'impact négatif sur l'évolution de leur rémunération.

La majoration de salaire des salariés en congé de maternité ou d'adoption ne peut pas être inférieure à la progression de la rémunération des salariées continûment présentes.

Article 4.3

Formation

Les entreprises de PQD favoriseront l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle. L'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière.

Il ressort des derniers éléments statistiques PQD de l'année 2008, que la plupart des demandes de formations émanant aussi bien des hommes que des femmes, ont pu être réalisées toutes catégories confondues.

Les entreprises veilleront à ce que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Par la formation, les entreprises veilleront à maintenir les conditions d'une bonne polyvalence permettant l'accès des femmes et des hommes à tous les emplois.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle continue que les salariés à temps plein.

Article 4.4

Promotion et mobilité interne

Les entreprises de PQD prendront, si nécessaire, des mesures permettant aux femmes et aux hommes d'avoir, à compétences égales, accès aux mêmes parcours professionnels et aux mêmes possibilités d'évolution.

Article 4.5

Articulation vie privée et vie professionnelle

Afin de permettre une nécessaire conciliation des impératifs de la vie professionnelle et de la vie familiale, les entreprises veilleront à ce que les différents congés (maternité, paternité, d'adoption...) ne constituent pas un handicap dans le parcours professionnel des salarié(e)s.

Les entreprises chercheront à développer des solutions permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle.

Article 4.6

Congé de maternité et congé parental d'éducation

Les entreprises s'engagent à ce qu'en matière de mobilité interne, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution professionnelle, les congés de maternité et parental d'éducation, soient sans incidence sur le déroulement de carrière et la rémunération.

A l'issue du congé, le salarié bénéficie d'un entretien individuel avec son supérieur hiérarchique afin d'examiner les conditions de son retour à l'emploi et l'éventualité d'une formation de remise à niveau.

Par ailleurs, les entreprises maintiendront le lien avec les salariés qui le souhaitent pendant les congés maternité ou congés parentaux afin de limiter les effets de l'éloignement et faciliter leur retour à l'activité professionnelle.

Article 4.7

Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections des représentants du personnel

Les organisations syndicales de salariés s'engagent, à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral lors des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, à examiner les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidature.

Article 5

Bilan d'application

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-5 du code du travail, les partenaires sociaux se réuniront trois ans après l'entrée en application du présent accord pour examiner les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités qui seraient éventuellement constatées.

Article 6

Durée d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de la date de sa signature.

Article 7

Dépôt

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 1^{er} février 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SPQD.

Syndicats de salariés :

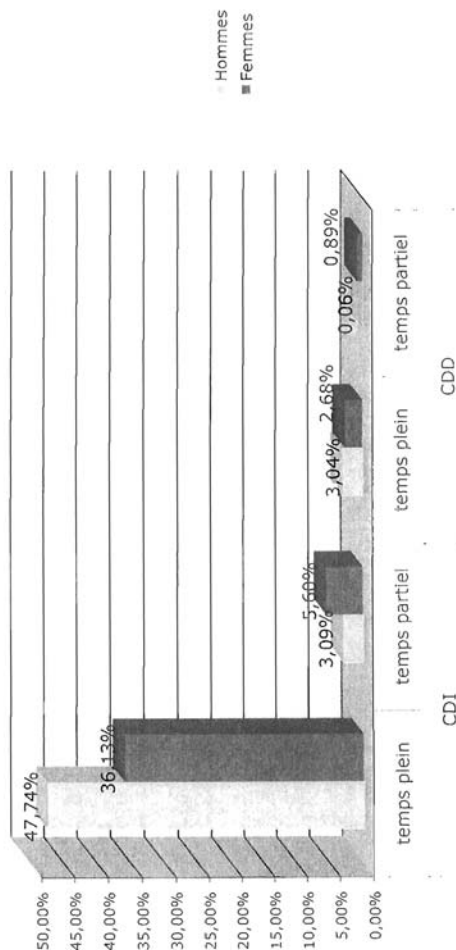
FL CGT-FO ;

SNPEP FO ;

SNP CFTC.

ANNEXE I

Répartition globale des effectifs des entreprises de PQD (2007) par sexe, types de contrats et temps de travail.

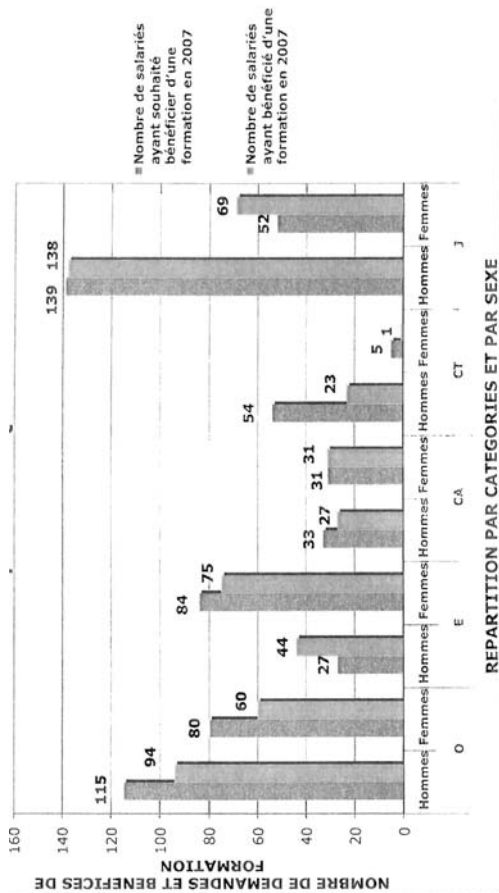


Echantillon de 14 entreprises de PQD sur 24.

Point statistique au 19 janvier 2008.

ANNEXE II

Récapitulatif de la répartition par catégorie et par sexe des demandes et bénéfices de formation dans les entreprises de PQD en 2007



Echantillon de 14 entreprises de PQD sur 24.

Point statistique au 19 janvier 2009.

