

Brochure n° 3319

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2411. – CHÂÎNES THÉMATIQUES**

**ACCORD DU 2 DÉCEMBRE 2010**  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1150194M  
IDCC : 2411

Entre :  
L'ACCES ;  
L'union TLSP,

D'une part, et  
Le SNM CFDT ;  
La fédération Médias 2000 CGC ;  
La FFSCEGA CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le principe d'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel et doit être mis en œuvre dans les domaines de l'accès à l'emploi, de la formation professionnelle, de la promotion professionnelle et des conditions de travail.

Au-delà des distorsions relevant de phénomènes extérieurs à l'entreprise, les parties signataires sont conscientes des inégalités subsistant actuellement dans les entreprises entrant dans le champ de la convention collective des chaînes thématiques et affirment leurs ambitions de parvenir à une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elles ont donc décidé d'agir sur les facteurs d'inégalité professionnelle et de prendre un certain nombre de mesures en vue de la réalisation de cet objectif.

Considérant par ailleurs les obligations résultant de l'article L. 2241-3 du code du travail, les parties signataires se sont réunies et ont conclu cet accord afin d'assurer l'effectivité du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises.

**1. Communication. – Sensibilisation. – Evolution des mentalités**

Le déploiement d'une politique égalitaire entre les femmes et les hommes passe, dans les entreprises, par une évolution des mentalités, des attitudes, des comportements et des représentations culturelles de tous les acteurs.

Les entreprises s'engagent à mener des actions de communication interne pour promouvoir l'égalité professionnelle.

Dans les 6 mois suivant sa signature et dans le but de favoriser son appropriation par l'ensemble des acteurs, le présent accord fera l'objet d'une présentation dans les comités de direction des entreprises et auprès de l'ensemble des salariés.

Les entreprises s'engagent également à :

- proscrire les comportements discriminants allant à l'encontre des principes d'égalité professionnelle ;
- ne tolérer aucun comportement ou propos sexistes ou homophobes de la part de quiconque dans l'entreprise ;
- proscrire toute référence sexuée sur les métiers dans leur communication interne ;
- respecter le nom d'usage choisi par le (la) salarié(e) sous réserve des obligations légales ;
- utiliser des termes neutres lors de la rédaction de tout document interne à l'entreprise ;
- développer, autant que faire se peut, la mixité dans les instances internes de l'entreprise.

Lorsque des formations à l'encadrement, au management ou à la conduite de projets sont proposées à des collaborateurs, les entreprises s'assurent que ces formations comportent un volet de sensibilisation à l'égalité professionnelle.

## **2. Recrutement. – Mobilité**

Les entreprises s'efforcent de rechercher, parmi leurs salariés, un équilibre entre salarié(e)s hommes et femmes afin de parvenir à la mixité des différents métiers exercés au sein de l'entreprise. Cet objectif passe à la fois par les procédures d'embauche et de mobilité.

### **2.1. Embauche**

Lorsqu'une procédure de recrutement est engagée, les entreprises utilisent des critères de sélection et de recrutement pour les hommes et les femmes strictement fondés sur l'adéquation entre le profil du candidat au regard de ses compétences, de son expérience professionnelle, de la nature du ou des diplômes détenus et de ses perspectives d'évolution professionnelle et les compétences requises pour l'emploi, sans distinction liée au sexe.

Les entreprises s'engagent à garantir, à métier équivalent et critères professionnels comparables, un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes.

### **2.2. Mobilité**

De même, lorsqu'un poste est à pourvoir au sein de l'entreprise par mobilité interne, pour l'examen des candidatures, les mêmes règles que pour le recrutement s'appliquent.

## **3. Formation professionnelle**

Les signataires affirment leur volonté d'un accès égal des hommes et des femmes à la formation à due proportion de la répartition hommes-femmes constatée. A cet effet, les entreprises prennent en compte, pour l'organisation de la formation et en termes d'horaires et de déplacements, les contraintes familiales.

Afin de faciliter l'accès à la formation des salarié(e)s ayant une charge de famille monoparentale, il leur est proposé, autant que possible, des formations dont les horaires et/ou le lieu éviteront la mise en place d'une logistique familiale spécifique.

Les salarié(e)s de retour de congés de maternité, d'adoption ou parental qui exprimeraient un souhait de formation pour une remise à niveau bénéficient d'une action de formation dans le cadre, soit du plan de formation de l'entreprise, soit du DIF, dans le cadre des règles qui le régissent, qui est alors majoré à hauteur de 14 heures.

## **4. Parcours professionnel**

Dans les entreprises, à compétences et expériences professionnelles équivalentes, les hommes et les femmes bénéficient des mêmes possibilités d'évolution de carrières, de promotion et d'accès aux postes à responsabilité. Les entreprises s'efforcent de favoriser, à compétences comparables, l'accès des femmes aux postes à responsabilité où elles sont sous-représentées.

L'exercice d'une activité à temps partiel n'est pas incompatible avec une fonction à responsabilités, que celle-ci soit exercée par des femmes ou par des hommes.

Les périodes de congés maternité ou paternité ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle.

## **5. Rémunérations**

Les signataires affirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe d'égalité de rémunération et de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes à tous les stades de la vie professionnelle et à compétence, expérience professionnelle, responsabilité et conditions de travail équivalentes.

Les directions des entreprises s'efforcent de répartir équitablement les mesures salariales individuelles dans le respect de la proportion de mixité constatée.

Le départ d'un(e) salarié(e) en congé de maternité, d'adoption ou en congé pathologique ne doit pas constituer un frein à son évolution salariale. A la suite de ses congés, la rémunération de la personne salariée est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ses congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

### **Suppression des écarts de rémunération**

Il est rappelé que dans les entreprises où la négociation annuelle des salaires est obligatoire, cette négociation doit également viser à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les signataires se fixent comme objectif la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Afin de réaliser concrètement cet objectif, les entreprises s'engagent à consacrer annuellement, dès l'année 2011, au minimum 0,1 % de la masse salariale pour la réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

## 6. Conciliation vie privée-vie professionnelle

Les signataires réaffirment par le présent accord leur volonté d'assurer à tous les salariés la conciliation la plus équilibrée entre leur vie privée et leur vie professionnelle. A cet égard, les entreprises veillent :

- à ce que les événements et choix liés à la naissance, à l'adoption ou à l'éducation des enfants ne désavantagent pas les salariés, femmes ou hommes, dans leur évolution professionnelle et veillent à ce que l'encadrement y soit sensibilisé ;
- à ce qu'une définition élargie de la composition de la cellule familiale (mariage, Pacs, concubinage, familles recomposées) soit retenue dans les entreprises. Elles portent une attention particulière aux familles monoparentales pour l'attribution des jours de congés pour événements familiaux ;
- à ce que les réunions soient planifiées de façon à respecter le plus possible les contraintes familiales des participants.

Les signataires réaffirment que le travail à temps partiel lié à une situation parentale s'adresse aussi bien aux hommes qu'aux femmes et ne doit pas être un frein à l'évolution professionnelle et salariale des salarié(e)s.

Les congés liés à la parentalité, en particulier les congés pour enfants malades et les congés parentaux d'éducation, doivent être accessibles aux hommes comme aux femmes.

Les congés maternité, adoption et paternité sont pris en compte pour la détermination des droits des salariés à congés payés et des compléments salariaux éventuellement en place dans l'entreprise.

Dès la déclaration de grossesse, la salariée bénéficie, à sa demande et lorsque son état de santé l'exige, d'un entretien avec sa hiérarchie sur les modalités d'horaires, d'aménagements de postes, de déplacements professionnels et de conditions de travail pendant sa grossesse.

## 7. Suivi

La commission du dialogue social de la convention collective des chaînes thématiques est compétente en termes de suivi, d'interprétation et de révision de cet accord.

Il est rappelé que dans les entreprises de plus de 50 salariés, un diagnostic des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes doit être établi annuellement et présenté au comité d'entreprise.

Ces entreprises sont invitées à transmettre à la commission du dialogue social les éléments d'information qu'elles auront réunis et à l'informer des mesures envisagées.

Du fait de la diversité des entreprises relevant de cet accord, et notamment du grand nombre d'entreprises de très petite taille, le suivi de cet accord s'effectuera principalement à partir des données disponibles auprès des organismes de formation ou de protection sociale compétents.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont incitées à transmettre à la commission du dialogue social de la convention collective des chaînes thématiques des éléments d'information permettant le suivi de cet accord.

Elles pourront être complétées par des informations recueillies par les organisations patronales auprès de leurs adhérents, notamment sur les indicateurs suivants :

- nombre de femmes ayant bénéficié de promotion ;
- nombre de temps partiels ;
- évolution des rémunérations,

et, éventuellement, en tant que de besoin, par des études spécifiques réalisées à la diligence de la commission du dialogue social.

L'ensemble de ces informations sert de base à l'établissement du diagnostic de la situation d'égalité salariale entre les femmes et les hommes qui est intégré au rapport annuel de branche.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet des procédures prévues au code du travail pour son dépôt et son extension.

Fait à Paris, le 2 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)