

Brochure n° 3248

Convention collective nationale

IDCC : 1512. – PROMOTION-CONSTRUCTION

ACCORD DU 21 FÉVRIER 2011

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

NOR : ASET1150675M

IDCC : 1512

PRÉAMBULE

La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes fixe des objectifs en matière de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et en matière d'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites supprime par son article 99 consacré aux mesures relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes l'échéance du 31 décembre 2010 sur la suppression des écarts de rémunération. Elle maintient les objectifs d'égalité de traitement et de suppression des écarts de rémunération et institue pour les entreprises de 50 salariés et plus l'obligation de négocier un accord ou, à défaut, de mettre en place un plan d'action sur l'égalité professionnelle d'ici au 31 décembre 2011. Cette obligation est assortie d'une pénalité en cas de non-respect pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale.

La question de l'égalité professionnelle comporte deux volets. Un premier volet a trait à l'égalité de traitement, c'est-à-dire aux mesures favorisant la promotion professionnelle des femmes, la mixité dans les emplois et l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle. Le deuxième volet traite de l'égalité salariale, c'est-à-dire de la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. L'égalité salariale s'entend en respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Le présent accord a pour objet d'accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de l'égalité professionnelle en définissant des mesures et des méthodologies. Il est organisé en trois points :

- article 1^{er} : la méthodologie à suivre pour traiter la question de l'égalité salariale ;
- article 2 : les mesures favorisant la promotion professionnelle et la mixité ;
- article 3 : les mesures favorisant l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Article 1^{er}

Egalité salariale

Dans la branche promotion-construction, un diagnostic des écarts de rémunération a été établi en 2009 qui a confirmé le constat interprofessionnel en matière d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. La question de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes se mettant en œuvre au niveau de l'entreprise, les parties ici réunies ont donc souhaité proposer aux entreprises une méthodologie pour diagnostiquer et supprimer les écarts de rémunération dans l'entreprise.

1. Etats des lieux

L'appréciation de l'égalité salariale s'appuie tout d'abord sur un état des lieux, notamment au travers du rapport de situation comparée, tel que prévu par le code du travail.

Ce rapport a pour objet d'apprécier s'il existe des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail égal ou de valeur égale.

Il appartient aux entreprises de définir la maille de comparaison : l'emploi type, la classification, le niveau de responsabilité...

L'article L. 3221-3 du code du travail précise ce qu'il faut entendre en termes de rémunération : « Constitue une rémunération au sens du présent chapitre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. »

2. Méthodologie pour analyser les écarts de rémunération

Une fois la comparaison opérée entre les rémunérations pour un même emploi, les entreprises doivent analyser les écarts de rémunération.

Le principe posé par le législateur est que tout écart non justifiable par une raison objective (l'expérience, le diplôme, la performance, la rareté de la compétence...) doit être supprimé.

Etape 1

Séparer les éléments de rémunération liés à l'emploi occupé des éléments liés à la personne qui occupe l'emploi.

Les éléments liés à l'emploi occupé doivent respecter une stricte égalité en vertu du principe « à travail égal, salaire égal ».

Il s'agit notamment des éléments suivants :

- le salaire de base de l'emploi ;
- les périphériques attachés à l'emploi occupé (voiture, retraite complémentaire, stock-options...) ;
- l'intéressement et la participation ;
- la protection sociale.

Etape 2

Distinguer parmi les éléments liés à la personne ceux qui peuvent faire l'objet d'une stricte égalité de ceux qui doivent faire l'objet d'une équité.

Les éléments liés à la personne qui doivent être soumis à une stricte égalité pour un même emploi sont les suivants :

- l'expérience ;
- le diplôme.

Les éléments sur lesquels l'égalité ne peut être obtenue que sur la base de l'équité :

La performance du salarié : il s'agit ici des résultats obtenus par rapport aux objectifs définis avec le salarié. La valorisation de la performance repose en général sur la mise en place d'un dispositif de rémunération variable.

Les compétences du salarié : il s'agit ici de la maîtrise du poste et de l'implication du salarié dans son poste. Pour valoriser cet élément, les entreprises pratiquent en général le système des augmentations individuelles.

L'égalité pour ces deux éléments de rémunération repose sur l'équité des dispositifs d'appréciation des compétences et de la performance. Ce sont les critères d'équité à respecter dans ce dispositif

que les entreprises doivent définir et garantir. Les salariés doivent avoir accès aux règles régissant ces dispositifs d'appréciation.

3. Suppression des écarts de rémunération

Pour les écarts de rémunération constatés sur les bases exposées ci-dessus, c'est-à-dire pour les écarts non justifiables par des raisons objectives, les entreprises doivent se fixer des objectifs en termes de suppression des écarts d'ici au 31 décembre 2011.

Article 2

Promotion professionnelle et mixité

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes suppose un accès égal aux fonctions existantes dans l'entreprise. Ainsi, les entreprises doivent mettre en place les mesures de nature à éviter toute discrimination entre les femmes et les hommes dans les recrutements internes ou externes et dans l'accès à la formation.

Pour évaluer l'égalité de traitement, les entreprises mettent en place des indicateurs, par exemple :

- répartition entre les hommes et les femmes dans les embauches et dans les mobilités ;
- pourcentage des femmes occupant un poste de direction par rapport aux nombres de postes de direction ;
- taux de femmes ayant bénéficié d'une formation dans l'année rapporté au nombre de femmes dans l'entreprise et comparé au taux d'hommes ayant bénéficié d'une formation dans l'année rapporté au nombre d'hommes dans l'entreprise ;
- ancienneté moyenne des femmes par échelon par rapport à l'ancienneté moyenne des hommes par échelon.

Pour garantir l'égalité de traitement, les entreprises doivent mettre en place des mesures, notamment :

- dans le cadre des recrutements, internes et externes, les entreprises doivent s'efforcer, dans la mesure du possible, d'obtenir un nombre égal de candidatures féminines et de candidatures masculines. Pour les emplois où les femmes ou les hommes sont sous-représentés, les entreprises doivent s'efforcer de favoriser une plus grande mixité ;
- tout salarié doit bénéficier d'un entretien annuel professionnel avec sa hiérarchie au cours duquel sont abordées notamment les questions d'évolution professionnelle, de formation et d'articulation de la vie professionnelle avec la vie familiale ;
- en matière de formation professionnelle, les entreprises doivent veiller à garantir un égal accès des femmes et des hommes à la formation, notamment en se fixant un objectif chiffré tel qu'un taux égal de femmes bénéficiant de formation par rapport aux hommes bénéficiant de formation ;
- le salarié de retour de congé parental qui en fait la demande doit bénéficier d'une prise en compte prioritaire de sa demande de droit individuel de formation ;
- la salariée de retour de congé de maternité ou le ou la salarié(e) de retour de congé d'adoption doit bénéficier d'un entretien de reprise au cours duquel sa situation professionnelle est examinée et des actions de formation sont éventuellement définies pour accompagner sa reprise de poste ou sa progression dans l'emploi.

Article 3

Articulation vie professionnelle-vie familiale

La loi sur l'égalité professionnelle traite également de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Le présent article définit des mesures concourant à garantir cette articulation.

L'entretien annuel professionnel entre le salarié et sa hiérarchie doit comporter un temps d'échange sur l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Pour les salariés qui sont à temps partiel pour des raisons familiales (enfants, conjoint ou ascendants à charge), l'entretien annuel professionnel doit s'attacher à évaluer l'adaptation de la charge de travail au temps de travail de manière à garantir le respect de la vie familiale.

Les entreprises doivent limiter autant que possible les réunions après 18 heures et avant 9 heures quand cette réunion implique la participation de salariés ayant des contraintes familiales (conduite de classes, sortie de crèche...).

Si le salarié doit suivre une formation professionnelle sur un autre lieu que le lieu habituel de travail, les entreprises doivent veiller à préserver un temps de trajet raisonnable entre le domicile du salarié et le lieu de formation.

Tout salarié peut demander que soit étudiée la possibilité d'un passage à temps partiel pour raison familiale. Les entreprises doivent s'engager à répondre à cette demande dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la demande présentée par lettre simple remise contre décharge.

Le congé de paternité prévu par l'article L. 1225-35 du code du travail donne droit au maintien de la rémunération dans les mêmes conditions que le congé de maternité. Pour rappel, ce congé est de 11 jours consécutifs en cas de naissance unique et de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples. Ce congé s'ajoute au congé de 3 jours pour naissance prévu par l'article L. 3142-1 du code du travail.

Le congé parental doit être pris en compte à 100 % pour le calcul de l'ancienneté (et non à 50 % comme le prévoit la loi).

Le congé prévu par l'article L. 1225-61 du code du travail de 3 jours par an pour enfant malade (congé porté à 5 jours pour les familles de 3 enfants et plus ou pour les parents d'un enfant de moins de 1 an) fait l'objet d'un maintien de la rémunération dans la limite de 3 jours par année civile et par salarié, à condition que l'enfant pour lequel il a été pris ait moins de 12 ans au moment du congé et sous réserve de fournir un justificatif médical.

En ce qui concerne la rémunération des salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption, la loi prévoit, outre l'application des augmentations générales, que leur soit appliquée la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la période de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise.

Les entreprises peuvent mettre en place, avec ou sans le comité d'entreprise, des aides financières de type chèque emploi-service pour aider le salarié dans la prise en charge de ses responsabilités familiales.

Article 4

Durée de l'accord. – Formalités

4.1. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en application après respect des formalités suivantes :

- le délai de 15 jours pour l'éventuelle opposition prévue par la loi. A cette fin, il est communiqué à tous les syndicats dès sa signature ;
- le dépôt au ministère du travail et au conseil des prud'hommes de Paris.

4.2. Le présent accord pourra être révisé sur demande écrite de l'un ou l'autre des signataires qui en indiquera les raisons et formulera une proposition de texte. L'examen de cette proposition devra se terminer dans les 6 mois suivant la réception de cette proposition. A défaut d'accord dans ce délai, la demande de révision deviendra caduque.

4.3. Le présent accord pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

Fait à Paris, le 21 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FPI.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

SNUHAB CFE-CGC ;

FEC FO.