

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2011

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

NOR : ASET1250226M
IDCC : 1000

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions législatives en vigueur relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les cabinets d'au moins 50 salariés ont l'obligation de négocier un accord ou de mettre en place un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant le 1^{er} janvier 2012. Il est rappelé que le défaut d'accord ou de plan d'action est susceptible d'engendrer des pénalités financières, en application du décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011.

Le présent accord marque la volonté commune des partenaires sociaux de formaliser une véritable politique de branche en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

Les partenaires sociaux s'accordent pour considérer que les cabinets ont un véritable rôle à jouer dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et dans la lutte contre les distorsions induites par des phénomènes extrinsèques à cet accord : formations et orientations scolaires initiales, répartition des tâches liées à la vie familiale, représentations socioculturelles.

Les partenaires sociaux reconnaissent que la mise en œuvre du présent accord doit s'inscrire dans la durée pour produire tous ses effets et entraîner une évolution durable de la situation actuelle, ce qui nécessite l'engagement et l'implication permanents des acteurs concernés.

Dans cet esprit, ils ont souhaité examiner les éléments caractéristiques de la population des cabinets afin d'en connaître l'exacte réalité et disposer ainsi de l'ensemble des informations nécessaires pour mener à bien cette négociation et déterminer des actions adaptées.

Le rapport de branche 2010 permet le constat suivant :

- la profession compte 32 279 salariés pour 50 314 avocats ;
- quelle que soit la catégorie, le nombre de femmes est de 35 184 (90 %) pour 3 364 hommes (10 %) ;
- dans la catégorie cadres, 4 687 sont des femmes (13 %) avec un salaire moyen de 43 510 € et 1 103 sont des hommes (33 %) avec un salaire moyen de 57 050 €.

1. Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux cabinets d'au moins 50 salariés.

Cependant, les partenaires sociaux invitent les cabinets non visés par ces obligations en raison de leur effectif à s'inspirer du présent accord.

2. Actions à mener

Dans le but de favoriser la mixité et l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux proposent d'agir dans les domaines prévus par la loi :

- l'embauche ;
- la formation ;
- la promotion professionnelle ;
- la qualification ;
- la classification ;
- les conditions de travail ;
- la rémunération effective ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Au préalable, doit être élaboré un diagnostic partagé dans ces domaines en procédant à une analyse des indicateurs, déjà suivis dans le rapport sur la situation comparée (ou le rapport annuel), et d'en élaborer de nouveaux.

Les indicateurs portant sur les 8 domaines de progression définis ci-dessus seront systématiquement présentés en respectant :

- une répartition hommes/femmes en chiffres et en pourcentages de l'effectif total féminin et de l'effectif total masculin, selon les catégories professionnelles employé(e)s, agents de maîtrise, cadres ;
- une répartition hommes/femmes en chiffres et en pourcentages de l'effectif total féminin et de l'effectif masculin, selon les métiers.

2.1. Embauche

Les indicateurs porteront sur le nombre de recrutements, en distinguant les CDD et les CDI, les contrats à temps complet et ceux à temps partiel.

2.1.1. Recrutement

Les parties rappellent que le processus de recrutement doit se dérouler selon des critères de sélection identiques entre les femmes et les hommes. Ainsi, quel que soit le type de poste proposé, le cabinet s'engage à ce que le libellé et le contenu des annonces d'emploi soit rédigé de manière neutre sans référence au genre ou à la situation de famille ou à une terminologie susceptible d'être discriminante.

2.1.2. Critères

Les critères de sélection et de recrutement sont notamment fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats ; ils sont identiques pour les hommes et les femmes et ne sont en aucun cas discriminants.

2.1.3. Egalité de salaire

La profession s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes. La rémunération à l'embauche est principalement liée au niveau de formation, à l'expérience acquise et au type de responsabilités confiées.

De même, la profession s'engage à ce que le niveau de salaire à l'embauche d'un salarié recruté à temps partiel soit proportionnellement équivalent à celui d'un salarié recruté à temps plein, sur le même type de poste et à profil équivalent.

2.2. Formation professionnelle continue

La formation représente un levier majeur du maintien et du développement des compétences de l'entreprise. En ce sens, elle constitue un investissement indispensable pour l'entreprise comme pour ses salariés et un droit ouvert à tous les salariés, hommes et femmes.

Les indicateurs porteront sur :

- le nombre d'heures de formation, hors CIF, au cours des 3 dernières années ;
- le nombre de salariés qui n'ont pas eu de formation pendant au moins 3 années consécutives ;
- le nombre d'heures de formation suivies par les seniors.

2.2.1. Egalité d'accès à la formation professionnelle

Les cabinets veillent à ce que les moyens de formation apportés aux salariés de toutes les catégories tant pour le développement des compétences professionnelles de chacun que pour l'adaptation aux évolutions des postes et/ou de l'entreprise soient équilibrés dans leur répartition entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les salariés à temps complet et à temps partiel.

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité afin d'assurer l'égalité des chances en cours de carrière.

Objectifs :

- les cabinets veillent à ce que les femmes et les hommes bénéficient d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle et mettent en place des actions de sensibilisation sur l'intérêt de suivre des formations ;
- la formation est intégrée dans le parcours professionnel avec l'objectif de favoriser l'évolution des salariés sans discrimination, notamment vers des postes à responsabilité.

Indicateurs :

- nombre d'heures de formation par sexe et par catégorie professionnelle ;
- nombre de salariés qui n'ont pas eu de formation pendant au moins 3 années consécutives par sexe et par catégorie.

Ces indicateurs seront intégrés dans le rapport annuel ou le rapport de situation comparée du cabinet.

2.2.2. Aide à l'accès à la formation professionnelle

Pour l'organisation des stages de formation, les cabinets doivent prendre en compte les contraintes liées à la vie familiale, notamment en cas de déplacements géographiques.

L'employeur fait l'avance des frais qui seront engagés pour la formation du salarié selon le barème en vigueur du cabinet (frais de déplacement, hôtel, repas).

En cas d'impératifs liés à la vie familiale, garde d'enfant notamment, les frais supplémentaires engendrés pourront être remboursés au salarié sur justificatifs.

2.2.3. Accès des salariés à la formation professionnelle au retour du congé de maternité, d'adoption et du congé parental d'éducation, de paternité

Le congé de maternité ou d'adoption ne conduit pas à un gel des droits à formation pour le salarié.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou d'un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation (DIF) selon les dispositions légales.

Les salariés qui reprennent leur activité après un congé de maternité et/ou un congé parental font partie des publics prioritaires à l'accès aux périodes de professionnalisation.

Un entretien individuel obligatoire a lieu le plus rapidement possible après la reprise effective d'activité et au plus tard dans les 10 jours suivant cette reprise.

Au cours de cet entretien, l'employeur, qui a une obligation de maintien de l'employabilité de ses salariés, organise pour ces salariés à leur retour des actions de formation de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise de l'activité professionnelle.

Au cours du congé parental, le salarié pourra demander dans le cadre du DIF à participer volontairement à une formation professionnelle.

2.3. Promotion professionnelle

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité.

Les salarié(e)s sont amené(e)s à construire des parcours professionnels divers tout au long de leur carrière. Cette situation résulte tant de l'évolution des métiers et des organisations que des souhaits individuels d'évolution professionnelle.

L'entretien annuel est l'occasion pour la hiérarchie d'écouter les souhaits de carrière.

Afin d'assurer l'égalité des chances en cours de carrière, l'entreprise favorise la construction de projets professionnels sur l'ensemble des métiers pour les hommes et pour les femmes sans stéréotype lié au sexe ou à l'âge.

En pratique, en cas de création de poste ou de poste laissé vacant, et à compétences égales, le cabinet veillera à ce que la décision d'attribution du poste tienne compte des éventuels déséquilibres constatés dans le métier ou l'emploi concerné entre les femmes et les hommes.

Indicateurs de suivi :

- nombre de salariés ayant reçu une promotion au cours des 3 dernières années ;
- nombre de salariés n'ayant reçu aucune promotion au cours des 3 dernières années ;
- durée moyenne entre deux promotions ;
- durée moyenne dans la catégorie professionnelle ;
- nombre de salariés exerçant des fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

2.4. Qualification et classification

La qualification est l'aptitude du salarié à exercer un emploi, définie par ses capacités.

Les critères de qualification sont les mêmes pour les femmes et les hommes.

Certaines qualifications nécessitent l'obtention d'un diplôme. D'autres peuvent s'acquérir par l'expérience, notamment la validation des acquis de l'expérience (VAE), le certificat de qualification professionnelle (CQP).

En cas de création de poste ou de poste laissé vacant, le cabinet prendra en compte, dans la mesure du possible et en priorité, les qualifications acquises par le personnel en place.

La classification permet de situer les salariés au niveau de qualification et de rémunération pour les tâches exercées.

Elle est un outil de gestion en termes de recrutement, de gestion de carrière et de formation, sans distinction des genres.

Les indicateurs porteront sur :

- l'effectif par catégorie professionnelle ;
- l'effectif par coefficient et niveau ;
- l'ancienneté moyenne dans les catégories professionnelles ;
- l'ancienneté moyenne par coefficient et niveau ;
- le niveau de qualification acquis par la formation professionnelle.

2.5. Conditions de travail

Les conditions de travail devront être organisées de façon à ce qu'elles ne soient discriminantes ni pour les femmes ni pour les hommes.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle.

Les cabinets veilleront à répondre favorablement, dans la mesure du possible, à la demande d'un salarié à temps plein qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps partiel.

Lorsque l'organisation du service le permet, à la demande du salarié, il pourra être envisagé l'accès à des aménagements d'horaires, particulièrement en cas de temps partiel.

Concernant la flexibilité des horaires, pourront être acceptées les demandes de décalage d'horaires temporaires ou permanents dès lors que le fonctionnement du cabinet n'en est pas affecté ; de même l'assouplissement des horaires lors des rentrées scolaires des jeunes enfants.

Les indicateurs porteront sur :

- la répartition des salariés en temps partiel ;
- la répartition des salariés en travail de nuit.

2.6. Rémunération effective

Les entreprises de la branche entendent respecter le principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail égal, à compétence, expérience et niveaux équivalents.

Il est rappelé que les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption ont la garantie de bénéficier des mêmes augmentations salariales générales accordées dans le cabinet.

Les indicateurs porteront sur :

- la rémunération moyenne mensuelle ;
- la rémunération médiane mensuelle ;
- la moyenne des augmentations individuelles ;
- le nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations.

2.7. Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales

Les signataires réaffirment le principe d'harmoniser l'organisation du travail pour éviter les stéréotypes sur l'amplitude du travail des hommes et des femmes par une flexibilité identique.

Ils préconisent de programmer :

- les réunions ou séminaires à des horaires qui ne seraient pas incompatibles avec les charges de la vie personnelle ;
- les déplacements en tenant compte des contraintes personnelles des salariés ;
- les stages de formation professionnelle proches, dans la mesure du possible, du lieu de travail.

Les indicateurs porteront sur :

- sur l'effectif en congé parental : à temps partiel ou total ;
- sur l'effectif en congé de solidarité familiale.

3. Suivi d'application

Les cabinets devront procéder à l'analyse annuelle des résultats de leur accord ou de leur plan d'action en mesurant les éventuels écarts à partir des indicateurs chiffrés qu'ils auront retenus.

La commission mixte paritaire se réunira une fois par an pour examiner, à partir du rapport de branche, s'il existe un déséquilibre hommes/femmes sur les 8 domaines d'action, notamment en matière de salaire, de progression de carrière, et de temps de travail.

En cas de déséquilibre important, elle étudie les raisons et peut faire une proposition d'action.

4. Durée et effet de l'accord

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et prend effet à compter du 1^{er} janvier 2012.

5. Publicité

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

A l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la dernière notification de l'accord dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent accord, conformément aux dispositions des articles D. 3345-4 et D. 2231-2 du code du travail, sera adressé en deux exemplaires au directeur régional des entreprises, du commerce, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris (DIRECCTE) : une version papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version électronique.

Les parties conviennent d'en demander l'extension ; la partie la plus diligente procède à la demande d'extension.

Fait à Paris, le 16 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNAE ;
CNADA ;
FNUJA ;
SEACE ;
UPSA ;
ABFP ;
SAFE.

Syndicats de salariés :

CFDT judiciaires ;
FEC FO ;
CGT ;
SPAAC CFE-CGC ;
SNECPJJ CFTC.