

Brochure n° 3173

Convention collective nationale  
IDCC : 3043. – **ENTREPRISES DE PROPRIÉTÉ  
ET SERVICES ASSOCIÉS**

---

ACCORD DU 14 MARS 2012  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1250588M  
IDCC : 3043

---

PRÉAMBULE

Les parties signataires prennent acte de l'écart existant entre le salaire moyen des femmes et des hommes (environ un tiers plus faible pour les femmes par rapport aux hommes en 2010) et qui s'explique notamment par un taux significatif de féminisation dans les emplois les moins qualifiés (74 % pour les AS et 84 % d'employées en 2010) et par un taux important de salariées occupant un temps partiel.

Forts de ce constat, et visant :

- la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> 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 loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;
- le décret du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

les signataires 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, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.

La branche se fixe comme objectif, afin de réduire les écarts salariaux, d'augmenter la part des femmes dans la population des agents qualifiés, très qualifiés, des maîtrises et des cadres et de favoriser l'accès aux femmes et aux hommes à des postes à temps partiel en fonction de leurs souhaits motivés par des considérations d'ordre familial et/ou personnel.

Les parties signataires soulignent qu'une telle politique d'égalité professionnelle de la branche nécessite l'engagement des entreprises à travers leur dirigeant et de la hiérarchie.

Pour compléter les données de la branche, les partenaires sociaux sollicitent de l'observatoire des métiers et des qualifications via la CPNEFP de la branche, une étude qualitative et quantitative sur l'égalité entre les femmes et les hommes dont le cahier des charges sera défini par un groupe de travail paritaire qui se réunira au cours du 4<sup>e</sup> trimestre 2012.

Les partenaires sociaux décident de se réunir à l'issue de cette étude pour apprécier les éventuelles modifications des présentes dispositions.

Il est rappelé que, selon les dispositions de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, les entreprises d'au moins 50 salariés sont passibles d'une pénalité financière d'un montant maximum égal à 1 % de la masse salariale lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action. Ce plan d'action doit être intégré soit dans le rapport annuel sur la situation économique (entreprises de moins de 300 salariés), soit dans le rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes (entreprises de 300 salariés et plus).

L'accord collectif ou le plan d'action doit fixer les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre sur au moins deux des domaines suivants pour les entreprises de moins de 300 salariés et trois de ces domaines pour les entreprises de 300 salariés et plus : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Ces objectifs et ces actions doivent être accompagnés d'indicateurs chiffrés.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Bilans et rapports effectués par les entreprises et rôle des institutions représentatives du personnel (IRP)*

Les partenaires sociaux rappellent que dans les entreprises de moins de 300 salariés et de plus de 50 salariés, un rapport sur la situation économique de l'entreprise doit être soumis annuellement pour avis au comité d'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur soumet dans les délais légaux pour avis chaque année au comité d'entreprise un rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ces rapports comportent une analyse chiffrée 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 classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale (art. R. 2323-9).

Les rapports, en plus de l'analyse chiffrée, devront désormais intégrer le plan d'action ou les dispositions de l'accord en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes en précisant les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle et les objectifs de progression pour l'année à venir et les indicateurs associés, avec une définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre et une évaluation de leur coût et leur échéancier.

Devront également être prévus dans la synthèse du plan d'action ou des dispositions de l'accord, au minimum des indicateurs sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport : au salaire médian ou au salaire moyen ; à la durée moyenne entre deux promotions et à l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles (art. L. 2323-57 et L. 2323-47).

Conformément à l'article L. 2325-34 du code du travail, dans les entreprises de 200 salariés et plus, le comité d'entreprise (CE) doit constituer une commission de l'égalité professionnelle qui a pour rôle notamment de préparer les délibérations du CE sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

## **Article 2**

### *Egalité salariale*

### **Article 2.1**

#### *Principes*

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunéra-

tion entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

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 résultant de l'expérience acquise, de responsabilités.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

Les évolutions de salaire applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par les intéressés d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

## **Article 2.2**

### *Correction des écarts*

L'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoit que les branches professionnelles et les entreprises doivent, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, faire de sa réduction une priorité.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est mentionné que les entreprises soumises à la négociation obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre des négociations sur les salaires.

L'employeur procédera à une comparaison des rémunérations et prendra, si nécessaire, les mesures adaptées de manière à corriger rapidement les écarts constatés.

## **Article 3**

### *Recrutement*

Les entreprises veilleront à respecter l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, sous réserve des capacités du marché du travail. Il est souligné que le libellé des postes doit être non discriminant.

## **Article 4**

### *Egalité d'accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les signataires affirment que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour concourir à une égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle participe au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le déroulement de leur carrière.

Les entreprises veilleront à respecter un accès égal à la formation entre les femmes et les hommes, que les salariés soient à temps complet ou à temps partiel. Cette égalité doit exister tant en termes de nombre d'heures de formation qu'en termes de niveau de formation.

Afin de développer l'accès à la formation professionnelle des salariés en prenant en compte notamment les contraintes familiales des salariés et afin de promouvoir des actions de formations qualifiantes et/ou diplômantes, les parties signataires définissent les axes de progrès suivants :

- la prise en compte dans l'organisation de la formation des situations de cumul d'emplois des salariés à temps partiel et la mise en place de formations modulaires, fragmentées et de courte durée ;

- l’incitation au recours à la formation à distance ;
- la réduction des déplacements pour prendre en considération les contraintes liées à la parentalité (garde d’enfants...).

L’engagement de prendre en compte les particularités de l’organisation des chantiers et du phénomène multi-employeurs figure dans l’accord du 4 novembre 2010 sur la formation professionnelle (art. 5.2.26 « La formation des salariés multi-employeurs » ; art. 5.2.27 « La formation des salariés à temps partiel et œuvrant sur plusieurs sites »).

Les partenaires sociaux s’attacheront à mettre en place des actions à mener en vue de favoriser l’accès des femmes à certains métiers techniques, traditionnellement masculin et inversement. Ainsi, afin de réduire les inégalités d’accès à la formation et à la qualification, les femmes agents de service sont désignées comme public prioritaire majeur de la branche dans l’accord de branche du 4 novembre 2010.

Il est mis en place, dans l’accord sur la formation professionnelle, un dispositif d’acquisition des compétences clés à acquérir dans la perspective de permettre l’évolution professionnelle des femmes et des hommes, notamment au niveau de la classification agent de service.

Les entreprises vérifieront que les formations en dehors du temps de travail dans le cadre du DIF ou qui impliquent un éloignement prolongé du domicile ne pénalisent pas les salariés en charge de famille.

Afin d’assurer au mieux la mixité dans l’accès à la formation, toute décision de refus ou de report de formation (CIF, DIF, congé de bilan de compétences...) devra être motivée.

Les signataires rappellent que, pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période d’absence du salarié pour congé de maternité, d’adoption, de présence parentale, de soutien familial, pour congé parental d’éducation est intégralement prise en compte.

Par ailleurs, l’encadrement sera sensibilisé sur la question de l’égalité professionnelle concernant l’évolution professionnelle des femmes et des hommes.

Enfin, les parties attirent l’attention des entreprises sur le fait que l’application de l’accord du 29 mars 1990 (art. 7 de la convention collective nationale du 26 juillet 2011) ne doit pas être un obstacle au départ en formation des salariés dans l’entreprise.

## Article 5

### *Déroulement de carrière et égal accès à la promotion professionnelle des femmes et des hommes*

Les entreprises veilleront à ce que le temps partiel ne soit pas un obstacle à l’évolution de la carrière professionnelle. Il en est de même pour les congés liés à la parentalité qui ne doivent en aucun cas constituer un handicap.

Afin de faciliter leur reprise de travail après un congé parental d’éducation, les salariés seront prioritaires pour accéder aux actions de formation. Par ailleurs, après un départ en congé de maternité ou en congé parental d’éducation, un entretien individuel sera accordé, dans un délai raisonnable, à la demande du salarié concerné dans la perspective notamment d’une formation de remise à niveau.

Les entreprises mettront en œuvre les mesures permettant à l’ensemble des salariés d’avoir une meilleure connaissance de la diversité des métiers, élargissant ainsi leurs possibilités d’évolution professionnelle. La branche met à la disposition des entreprises un site et des brochures d’information.

Les entreprises veilleront à ce que l’accès des femmes aux postes où elles sont sous-représentées, surtout sur les postes à responsabilité, permet une représentation la plus équilibrée possible.

## Article 6

### *Travail à temps partiel*

Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle des salariés qui, à qualification égale, occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement de l'entreprise.

Forte du constat que les femmes occupent majoritairement des emplois à temps partiel (données nuancées par le phénomène multi-employeur), la branche se donne pour objectif de privilégier les propositions d'emploi à temps plein et favoriser l'accès des femmes et des hommes à des postes à temps partiel choisi.

Poursuivant cet objectif, les partenaires sociaux rappellent les dispositions de l'accord du 17 octobre 1997 sur le temps partiel. L'article 6.2.5 de la convention collective nationale du 26 juillet 2011 sur la priorité d'accès à un temps plein offre l'opportunité, pour les salariés à temps partiel qui le souhaitent, d'augmenter leur durée contractuelle du travail, pour une durée déterminée et en fonction des capacités de l'entreprise. La conclusion de ces avenants temporaires, à la demande du salarié, permet d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés à temps partiel tout en leur offrant des garanties sur les modalités de retour aux conditions initiales de travail.

Afin de favoriser cette priorité d'accès à un temps plein, les partenaires sociaux, dans l'accord du 17 octobre 1997 sur le temps partiel, ont instauré le système « des fiches de souhaits » afin de faciliter la prise en compte des demandes des salariés à un complément d'heures choisies ou à un emploi à temps plein. Dans le même sens, il est rappelé que la possibilité d'accès à des compléments d'heures ou à un emploi à temps plein doit être indiquée lors de la conclusion des contrats de travail.

Il est également prévu dans cet accord sur le temps partiel une durée minimale hebdomadaire de travail pour les salariés.

Par ailleurs, les signataires invitent les entreprises à améliorer l'information sur les postes disponibles notamment par voie d'affichage à destination de l'ensemble des salariés à temps partiel et non seulement à l'attention des salariés intéressés. Cette information sera élargie aux institutions représentatives du personnel.

## Article 7

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

## Article 8

### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Six mois avant l'échéance du terme de l'accord, les partenaires sociaux se réuniront afin d'examiner les conditions de reconduction de l'accord et les modifications éventuelles à y apporter.

## Article 9

### *Révision*

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

## **Article 10**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Villejuif, le 14 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FEP.

#### **Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FNPD CGT ;

FETS FO ;

SNES CGC.