

Brochure n° 3174

Conventions collectives nationales  
**INDUSTRIE CINÉMATOGRAPHIQUE**

IDCC : 716. – **Employés et ouvriers  
de la distribution de films**

IDCC : 892. – **Cadres et agents de maîtrise  
de la distribution de films**

---

ACCORD DU 15 MARS 2012

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

NOR : ASET1250806M

IDCC : 716, 892

---

Vu la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, notamment son article 99 ;

Vu le décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,  
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La FNDF et les syndicats partageant l'objectif des pouvoirs publics et des partenaires sociaux d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont souhaité à cette fin conclure un accord, à la suite de la promulgation de la loi et du décret précités.

Ils rappellent que l'activité de distribution de films vers les salles de cinéma, métier principal des entreprises de la branche, est aléatoire et peut avoir des conséquences sur le climat économique des entreprises. Ainsi, les résultats des entreprises dépendent :

- a) De l'évolution générale du marché des salles de cinéma ;
- b) De l'imprévisibilité des résultats des films eux-mêmes.

De ce fait, les prévisions d'activité des entreprises sont sujettes à des aléas qu'elles maîtrisent imparfaitement.

Ces remarques n'empêchent pas les signataires de rejoindre les pouvoirs publics sur la nécessité de mettre en application dans les entreprises des politiques d'égalité professionnelle dans l'intérêt autant des entreprises que de leurs salariés.

Les signataires rappellent que dans le domaine du cinéma et plus particulièrement de la distribution cinématographique, le dialogue social est organisé depuis plusieurs décennies. S'il en était besoin, les organismes paritaires de gestion des prestations sociales spécifiques aux activités du spectacle témoignent de la qualité et de la permanence de ce dialogue social.

En vue de la signature du présent accord, c'est d'ailleurs auprès des organismes sociaux du spectacle que les statistiques sur la situation professionnelle des hommes et des femmes salariés de la branche ont pu être obtenues, plus précisément auprès d'Audiens (gestionnaire des caisses de retraite de la plupart des entreprises de la branche), ou auprès de l'AFDAS concernant la politique de formation professionnelle, ces statistiques ayant en tant que de besoin été complétées par les informations communiquées par les entreprises elles-mêmes, notamment celles directement concernées par la mise en œuvre de ce texte. Ils ont ainsi observé que, selon les statistiques fournies par Audiens, les femmes représentent 55 % de l'emploi des salariés. Ils soulignent que 64 % des femmes et 61 % des hommes occupent des postes de cadre et que, dans les entreprises de plus de 50 salariés, 89 % des hommes comme des femmes sont à des postes de cadre. Cependant, 60 % des femmes en postes de non-cadre ont moins de 35 ans contre 53 % des hommes.

Le souci d'une prise en compte des parcours professionnels et de leur orientation en fonction des aspirations et des compétences des salariés, d'une part, et des besoins et contraintes des entreprises, d'autre part, est accentué par certaines spécificités des emplois de la branche. En effet, si certains emplois ne sont pas proprement dit particuliers à la branche de la distribution cinématographique et se retrouvent dans d'autres branches, d'autres emplois relèvent très précisément du métier de la distribution des films.

Concernant la situation des salariés, les signataires rappellent que toute discrimination, dans le traitement d'un salarié, qui trouve sa seule justification objective dans sa nature de femme ou d'homme est prohibée. Cette règle est intangible et résulte de l'article L. 1131-1 du code du travail.

En conséquence, le droit à l'égalité et le principe de non-discrimination doivent être des éléments fondamentaux de la politique sociale des entreprises.

Le respect dans les entreprises de ces principes de non-discrimination doit permettre le maintien d'un cadre de travail épanouissant, équitable et constructif pour le salarié et nécessaire au développement de l'entreprise.

Ces préoccupations ne doivent pas, néanmoins, faire perdre de vue que les différences de traitement peuvent être légitimes « lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitimé et l'exigence proportionnée » (art. L. 1133-1 du code du travail), les entreprises veilleront notamment en matière d'embauche à ce que :

a) La terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de fonctions ne soit pas discriminante et permette ainsi, sans distinction, la candidature des femmes comme des hommes.

b) Les personnes chargées du recrutement et de la mobilité soient sensibilisées afin de prévenir ou supprimer toute attitude discriminatoire éventuelle, en particulier s'agissant des questions spécifiques aux femmes (maternité, charges familiales, etc.) proscrites conformément aux articles L. 1132-1 et suivants et L. 1134-1 et suivants du code du travail.

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

### *Objet de l'accord*

Le présent accord, pris en application des textes susvisés, a pour objectif de favoriser dans les entreprises de la branche de la distribution cinématographique concernées par l'application de la loi et du décret susvisés la mise en œuvre de politiques permettant d'atteindre des objectifs de progression permettant d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ils confient au comité de suivi prenant la forme d'une commission paritaire mis en place par l'accord professionnel du 18 mars 2010 sur l'emploi des seniors le soin de suivre, sur la base des données statistiques annuelles élaborées par l'AFDAS et Audiens à la demande des partenaires sociaux et complétées en tant que de besoin par les entreprises, l'application du présent accord, comme indiqué dans l'article 5 ci-après.

## **Article 2**

### *Champ d'application de l'accord*

Il s'applique aux entreprises de la branche de la distribution cinématographique couvertes par les conventions collectives des employés et ouvriers, cadres et agents de maîtrise employant de 50 salariés à 300 salariés selon les dispositions du décret n° 2009-564 du 20 mai 2009 relatif au décompte des effectifs prévu à l'article L. 138-28 du code de la sécurité sociale pour les accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés.

## **Article 3**

### *Durée de l'accord*

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

## **Article 4**

### *Domaines d'action de l'accord*

Les signataires conviennent que les deux champs d'action retenus en vue de satisfaire aux objectifs des dispositions législatives et réglementaires susvisées sont les suivants :

#### 1. Accès à la formation professionnelle

Les signataires réaffirment leur volonté d'un accès égal des hommes et des femmes à la formation. Afin de faciliter l'accès à la formation, l'entreprise et le salarié rechercheront des solutions appropriées tenant compte des situations des salariés travaillant à temps partiel ou des salariés ayant une charge de famille, notamment pour avoir accès à des formations dont les horaires et/ou le lieu éviteront la mise en place d'une logistique familiale spécifique.

Ils demanderont à l'AFDAS de leur communiquer des indicateurs de suivi portant notamment :

- sur l'évolution du nombre de stagiaires, du nombre de jours de formation et du nombre de jours moyen par stagiaire par sexe et par type de formation ;
- sur l'évolution du nombre de stagiaires, du nombre de jours de formation et du nombre de jours moyen par stagiaire par sexe et par famille professionnelle ;
- sur l'évolution du nombre de périodes de professionnalisation, du nombre de contrats de professionnalisation et du nombre de contrats d'apprentissage par sexe et par catégorie.

#### 2. Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale

Les signataires réaffirment leur volonté d'assurer à tous les salariés la conciliation la plus équilibrée entre leur vie privée et leur vie professionnelle. A cet égard, ils veilleront :

a) A ce que les événements et choix liés à la naissance, l'adoption ou à l'éducation des enfants ne désavantagent pas les salariés, femmes ou hommes, dans leur évolution professionnelle et veilleront à ce que l'encadrement y soit sensibilisé.

b) A ce qu'une définition élargie de la composition de la cellule familiale (mariage, Pacs, concubinage, familles recomposées) soit retenue dans les entreprises. Ils porteront une attention particulière aux familles monoparentales lors de leurs négociations annuelles, notamment pour l'attribution de jours de congés pour événements familiaux et/ou de primes et indemnités à caractère familial.

## **Article 5**

### *Suivi de l'accord*

Les signataires conviennent que chaque année l'exécution de l'accord sera examinée entre la FNDF et les syndicats par un comité de suivi prenant la forme d'une commission sociale paritaire.

## **Article 6**

### *Extension de l'accord*

La FNDF transmettra l'accord pour avis à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et pour extension à la direction générale du travail. Elle informera les syndicats des résultats de ces démarches.

Fait à Paris, le 15 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FNDF.

#### **Syndicats de salariés :**

FCCS CGC ;

FNSAC CGT ;

FASAP FO ;

F3C CFDT.