

Brochure n° 3103

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2121. – ÉDITION**

---

ACCORD DU 24 JANVIER 2013

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

NOR : ASET1350440M

IDCC : 2121

---

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche affirment que la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique. Ils constituent des atouts pour l'entreprise, sa croissance et son dynamisme social.

Cela a conduit les négociateurs de l'édition à considérer que le cadre de toutes les négociations, quel qu'en soit le thème, doit intégrer la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'objectif de supprimer toute discrimination directe ou indirecte.

Dans un premier temps, les partenaires sociaux de l'édition ont constitué un groupe de travail pour identifier les bonnes pratiques et les incitations à développer pour rendre effectif l'objectif d'égalité et de mixité dans les domaines suivants :

- le recrutement et la mixité professionnelle ;
- la rémunération ;
- l'évolution professionnelle ;
- l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale et personnelle.

Cette étape préalable a conduit à l'élaboration du présent accord qui s'inscrit dans le prolongement des dispositions législatives et réglementaires, en particulier l'élaboration successive de diverses normes, françaises et européennes qui ont fixé le cadre légal et confirmé les principes de mixité et d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Dans le rapport de branche sur l'égalité entre les femmes et les hommes remis par le SNE, il apparaît que les femmes sont majoritaires dans le secteur de l'édition. Mais si les femmes représentent en moyenne de 72 % des effectifs de la branche, particulièrement dans le cœur de métier, le croisement des indicateurs « âge, classification, fonction, filière métier » montre la persistance d'écarts salariaux défavorables aux femmes sur certaines fonctions. Les partenaires sociaux de l'édition sont donc convaincus que la prise en compte de la mixité passe par la mise en œuvre de politiques en faveur de l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux de l'édition rappellent la nécessité :

- de former les dirigeants et leurs collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de non-discrimination et de diversité ;

- de communiquer auprès de l'ensemble des salariés leur engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité. Les partenaires sociaux ayant pour souci permanent de faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à tous les niveaux, estiment indispensable cet engagement conjoint. La branche de l'édition joue un rôle culturel et éducatif incontournable, dans la formation initiale et continue et dans la transmission des savoirs. Son engagement en faveur de l'égalité entre les sexes peut contribuer à faire disparaître les idées et comportements sexistes et autres stéréotypes culturels qui peuvent être à l'origine d'inégalités entre les femmes et les hommes ;
- d'apporter une attention soutenue aux principes de non-discrimination et de respect de la diversité dans toutes les instances paritaires au sein de la branche ;
- d'inscrire cette démarche dans un cadre général de lutte contre les discriminations, quelles qu'elles soient, et de chercher à refléter la diversité de la société française.

Les partenaires sociaux rappellent en particulier :

- qu'aucun salarié ne peut être écarté en raison de son sexe d'une procédure de recrutement ni de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise ;
- qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour un motif prohibé par la législation en vigueur.

Les partenaires sociaux de l'édition ont identifié, suivant les différents domaines liés à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, une série de moyens à mettre en œuvre dans le but d'éliminer les discriminations de genre au sein des entreprises de la branche, concernant les quatre domaines d'action énoncés précédemment.

D'une part, les partenaires sociaux de l'édition s'engagent à continuer de travailler sur un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes au niveau de la branche, permettant une meilleure identification des causes et des effets des différents types de discrimination constatées dans les entreprises. Le diagnostic de branche par filières professionnelles sera renforcé et les outils nécessaires mis en place pour mesurer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes par métiers.

D'autre part, le présent accord constitue le fil conducteur des actions concrètes à mener au sein des entreprises d'édition pour atteindre l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### 1. Objectifs de progrès et moyens à mettre en œuvre dans la branche de l'édition pour atteindre et maintenir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La branche de l'édition, pour chaque domaine d'action pertinent, a retenu un objectif et définit les moyens pouvant être mis en œuvre pour l'atteindre. Il appartient aux entreprises d'articuler ces moyens dans le cadre des accords et des plans d'action engagés à leur niveau, en fonction des constats et des diagnostics établis à partir du rapport de situation comparée ou du bilan social annuel.

#### 1.1. Développer la mixité professionnelle

##### *Objectif*

Par développement de la mixité professionnelle, il faut entendre la promotion de l'accès des femmes et des hommes aux mêmes fonctions, notamment dans les fonctions d'encadrement, ce qui implique de veiller à ce que la mixité soit un objectif à atteindre dans toutes les filières métiers et à tous les niveaux de fonctions et responsabilités. Pour favoriser cette mixité, le recrutement apparaît une phase déterminante dans la lutte contre les discriminations et pour l'égalité professionnelle, la diversité et la mixité des métiers.

*Moyens à mettre en œuvre pour atteindre l'objectif,  
dans le cadre de bonnes pratiques*

Il appartient aux entreprises d'articuler ces moyens dans le cadre des accords ou des plans d'action devant être mis en œuvre à leur niveau en fonction des constats et diagnostics établis à partir du rapport de situation comparée ou du bilan social annuel.

Le processus de recrutement doit se dérouler de manière identique pour les femmes et les hommes, en se limitant à la seule recherche de compétences, de qualifications et d'expérience professionnelle.

Les représentations et les stéréotypes liés au sexe, reconnaissant habituellement des aptitudes particulières aux femmes et aux hommes, ne doivent en aucun cas être le prétexte pour les recruter ou les affecter uniquement sur les mêmes postes, activités et filières métiers.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou d'une période de formation en entreprise en raison de critères discriminants comme le sexe, l'orientation sexuelle, la situation de famille ou l'état de grossesse (art. L. 1132-1 du code du travail).

Toute question spécifique posée uniquement aux femmes (projet de maternité, charges familiales...) doit être proscrite.

Les offres d'emploi, à usage externe, et les descriptions de poste ou de fonction, à usage interne, doivent être conçues et rédigées de telle manière que les emplois, postes ou fonctions concernés soient également accessibles et attractifs pour les femmes et pour les hommes. Elles doivent être non discriminantes, rédigées de manière non sexuées et ne véhiculer aucun stéréotype lié au sexe, à l'âge ou tout autre critère hors la présentation objective des caractéristiques du poste, les compétences et expériences requises.

Lorsque l'employeur fait appel au concours de cabinets de recrutement externe, il veille au respect de l'application de ces principes.

1.2. Assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

*Objectif*

Les partenaires sociaux entendent promouvoir le respect du principe essentiel de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de même valeur.

Il est ainsi rappelé que la loi définit des travaux de même valeur comme étant ceux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, ainsi que de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

*Moyens à mettre en œuvre pour atteindre l'objectif*

Il appartient aux entreprises d'articuler ces moyens dans le cadre des accords ou des plans d'action devant être mis en œuvre à leur niveau en fonction des constats et diagnostics établis à partir du rapport de situation comparée ou du bilan social annuel :

- mettre en œuvre des outils et une méthodologie permettant de mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes ;
- prévoir tout mécanisme permettant de résorber les écarts salariaux entre les femmes et les hommes, constatés notamment à l'occasion des négociations annuelles obligatoires ; les entreprises peuvent s'inspirer de solutions pratiques mises en œuvre dans ce domaine telles que :
  - la constitution d'une enveloppe spécifique dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, affectée à la réduction du différentiel global de salaire entre les femmes et les hommes ;
  - la mise en place d'une grille de minima d'entreprise, revalorisée chaque année dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire et tenant compte de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise ;

- sensibiliser les managers à la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant les révisions de salaire ;
- veiller à l'équilibre des rémunérations entre les femmes et les hommes dans les processus de recrutement ;
- veiller à ce que les temps partiels ne soient pas pénalisants pour la gestion des rémunérations. Pour ce faire, il convient de mettre en place pour des fonctions identiques un suivi de l'évolution des salaires à temps plein et à temps partiel ;
- optimiser l'utilisation des documents et éléments remis aux interlocuteurs sociaux, afin d'assurer un suivi régulier et cohérent des indicateurs d'égalité salariale ;
- appliquer la garantie d'évolution salariale aux salariés concernés par les congés de maternité, de paternité, d'adoption.

Les partenaires sociaux rappellent à cet égard que la rémunération de ces salariés doit être majorée, à l'issue de leurs congés spécifiques, des augmentations générales, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues, pendant la durée de leur congé, par les autres salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise.

Cette garantie d'évolution salariale peut être étendue aux salariés concernés par un congé parental d'éducation.

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

#### *Objectif*

Les partenaires sociaux entendent soutenir et promouvoir les actions concrètes favorisant l'évolution culturelle en faveur d'une répartition plus équilibrée des charges et obligations familiales entre les femmes et les hommes.

Dans le champ de l'activité professionnelle, il s'agit essentiellement de ne pas pénaliser les femmes ou les hommes au niveau de leurs conditions de travail, niveau de rémunération, évolution de carrière, en raison de leurs responsabilités familiales.

#### *Moyens à mettre en œuvre pour atteindre l'objectif*

Il appartient aux entreprises d'articuler ces moyens dans le cadre des accords ou des plans d'action devant être mis en œuvre à leur niveau en fonction des constats et diagnostics établis à partir du rapport de situation comparée ou du bilan social annuel :

- faciliter la mixité des responsabilités familiales et, pour ce faire, mettre en place des conditions favorisant la prise du congé de paternité ; les entreprises d'édition sont incitées à compléter les indemnités journalières prévues par l'article L. 331-8 du code de la sécurité sociale, de sorte que l'intégralité de la rémunération des bénéficiaires du congé de paternité soit maintenue pendant toute la durée du congé. Les entreprises sont également incitées à accorder une durée de congé plus longue que celle prévue par la loi ;
- planifier des réunions de travail compatibles avec les contraintes familiales des salariés ;
- favoriser, tant pour les hommes que pour les femmes, les meilleures conditions pour l'accès au temps partiel choisi (répartition des horaires, conditions de travail et diminution réelle de la charge de travail) sans pénaliser les évolutions de carrière et de salaire ;
- garantir les mêmes droits à formation pour les salarié(e)s à temps partiel en tenant compte de leurs jours d'absence pour positionner les jours de formation d'un stage ;
- redéfinir les objectifs, les missions et la charge de travail en fonction de la réalité du temps de travail, lors d'un passage à temps partiel ;

- utiliser les dispositifs existants en matière d'ARTT dans les entreprises, et les réorienter, le cas échéant, pour favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale et privée ;
- recueillir l'accord préalable des salariés en congé parental ou de maternité pour leur permettre l'accès aux informations relatives à la vie de l'entreprise durant leurs congés, par la communication de leurs coordonnées électroniques ;
- favoriser la continuité de la couverture complémentaire santé pour les salariés concernés par des congés liés à la maternité ou à la paternité ;
- prendre en compte dans l'organisation et l'aménagement du temps de travail des entreprises les besoins liés au soutien familial (longue maladie d'un conjoint, d'un parent, d'un enfant, dépendance, enfant malade...) ;
- favoriser l'utilisation des nouvelles technologies de communication (visioconférence...) pour réduire les contraintes liées aux temps de transport ;
- sensibiliser l'encadrement à la gestion du temps des équipes pour favoriser une réelle conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et privée ;
- au retour des congés de maternité ou parentaux de plus de 1 an et sur demande du salarié, organiser un entretien avec sa hiérarchie pour déterminer son projet professionnel, ses conditions de retour au travail, les formations de mise à niveau ou de développement des compétences lui assurant un développement de carrière.

A cet égard, il est rappelé que les salariés qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé de maternité (art. L. 1225-27 du code du travail) ou d'un congé parental d'éducation (art. L. 1225-57 du code du travail) ont droit à un entretien avec leur employeur concernant leur reprise d'activité ou leur orientation professionnelle.

A titre d'exemple, les partenaires sociaux ont identifié un certain nombre de bonnes pratiques appliquées dans des entreprises d'édition :

- congé enfant malade rémunéré ;
- autorisation d'absence, avec maintien de la rémunération pour les futurs pères, afin d'assister aux trois visites prénatales obligatoires ;
- aménagement d'horaires pour parents d'enfants de moins de 3 ans ;
- mise en place du télétravail sur une durée déterminée pour des salariés de plus de 55 ans à raison de 1 jour par semaine, pour les salariés confrontés à une situation personnelle exceptionnelle (maladie ou maternité), pour les salariés en situation de handicap, pour les salariés confrontés à une inaptitude temporaire ;
- accès facilité au temps partiel choisi à l'issue d'un congé parental, ou pour tout parent d'un enfant de moins de 6 ans ;
- entretien obligatoire lors de toute prise de temps partiel pour adapter la charge de travail ;
- octroi de 3 jours de formation au retour d'un congé parental ou de maternité ;
- entretien professionnel au départ en congé parental et, pour le congé parental partiel, évaluation de la charge de travail ;
- facilitation du retour au temps plein pour les congés parentaux à temps partiel. A cette fin, le recours au temps partiel peut être défini pour une durée déterminée ;
- application des augmentations générales aux salarié(e)s revenant de congé parental à temps plein.

#### 1.4. Egalité professionnelle et évolution professionnelle

##### *Objectif*

Les partenaires sociaux entendent favoriser un égal accès des femmes et des hommes à toutes les fonctions de l'entreprise, y compris les fonctions d'encadrement et de direction.

### *Moyens à mettre en œuvre pour atteindre l'objectif*

Il appartient aux entreprises d'articuler ces moyens dans le cadre des accords ou des plans d'action devant être mis en œuvre à leur niveau en fonction des constats et diagnostics établis à partir du rapport de situation comparée ou du bilan social annuel :

- veiller à ce que les absences pour congé maternité, paternité, parental ou d'adoption, ainsi que l'exercice d'une activité à temps partiel ne fassent pas obstacle à l'évolution de carrière, selon les opportunités internes et les compétences des intéressés ;
- ouvrir aux femmes et aux hommes, à compétences égales, les mêmes postes à tous les niveaux hiérarchiques ;
- assurer la parité dans les fonctions d'encadrement et de direction. A cette fin, le taux d'encadrement des femmes (nombre de femmes occupant des fonctions de managers sur le total des fonctions managériales de l'entreprise) est un indicateur dont le suivi est pertinent ;
- mettre en place les outils de gestion de carrière et de formation permettant d'assurer la promotion professionnelle des femmes.

#### 2. Suivi de l'égalité professionnelle au sein de la branche de l'édition

Le suivi des objectifs et moyens effectivement mis en œuvre est assuré au moyen du rapport annuel de branche et des indicateurs pertinents négociés qu'il contient.

Il importe en conséquence que les responsables RH et/ou les directions des entreprises de la branche participent effectivement à l'élaboration de ce rapport à travers l'enquête annuelle qui leur est adressée par le SNE. Le rapport annuel de branche permet de mesurer notamment :

- la structure des qualifications professionnelles par sexe et la mixité professionnelle au sein des métiers ;
- l'accès aux dispositifs permettant aux salariés de concilier la vie professionnelle et la vie familiale (congés parentaux, etc.) ;
- l'égal accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle ;
- l'égalité salariale.

#### 3. Mise en œuvre d'une méthodologie de progrès dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La branche propose une méthode permettant de faire progresser, par la négociation dans les entreprises, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

##### Définition de la méthode

a) Mise en place d'outils nécessaires pour mesurer les écarts de situation au sein de l'entreprise. Il s'agit d'indicateurs précis et, notamment, ceux figurant dans le rapport de branche. Ces indicateurs doivent permettre aux entreprises de disposer des informations nécessaires pour identifier les axes de progrès pertinents.

Ils faciliteront ainsi la détermination :

b) De domaines d'action. A la date de la signature du présent accord, les textes en vigueur relatifs aux négociations sur le sujet dans les entreprises proposent huit domaines : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective, articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale ;

c) D'objectifs pour chacun d'eux ;

d) De mesures concrètes ;

e) D'un dispositif de suivi à partir des indicateurs sélectionnés.

Dans ce cadre, l'entreprise soumise à l'obligation de négocier devra déterminer au moins trois domaines d'action pour celles employant 50 à 300 salariés et quatre domaines d'action pour les plus de 300 salariés à choisir parmi les mieux adaptés à sa propre situation.

#### 4. Rappel des règles légales récentes applicables aux entreprises en matière d'égalité professionnelle

Il s'agit notamment de :

- la loi n° 2001-397 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 hommes et les femmes ;
- la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, dont le volet consacré à l'égalité professionnelle fait obligation aux entreprises d'au moins 50 salariés de négocier et conclure un accord relatif à l'égalité professionnelle, à défaut d'avoir engagé un plan d'action ;
- le décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 précise le contenu de l'accord ou du plan d'action : l'accord ou le plan d'action doit prévoir des objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre sur au moins deux domaines pour les entreprises de moins de 300 salariés et d'au moins trois domaines pour celles de 300 salariés et plus, parmi les suivants : 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 ;
- le décret n° 2011-1830 du 6 décembre 2011 relatif au contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle institue un « contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».

Ce contrat s'adresse aux entreprises, sans condition de seuil d'effectif, pour aider au financement d'un plan d'actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois. Il peut, notamment, aider au financement d'actions de formation et d'adaptation au poste de travail dans des métiers majoritairement occupés par les hommes ;

- la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir (art. 6). La loi crée deux nouvelles obligations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les entreprises, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013 :
  - à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, les entreprises d'au moins 300 salariés qui n'auront pas conclu d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devront attester de ce défaut d'accord dans un procès-verbal de désaccord (art. L. 2242-5-1 du code du travail) ;
  - les plans d'action sur l'égalité hommes-femmes mis en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 doivent être transmis à l'autorité administrative (art. L. 2323-47 et L. 2323-57 du code du travail). Cette obligation concerne toutes les entreprises de 50 salariés et plus.

Des informations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doivent figurer :

- au rapport sur la situation économique de l'entreprise pour les entreprises d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés (art. L. 2323-47 et R. 2323-8 et suivants du code du travail) ;
- au rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise pour les entreprises de 300 salariés et plus (art. L. 2323-57 et R. 2323-12 et suivants du code du travail).

Le plan d'action en faveur de l'égalité hommes-femmes élaboré par l'employeur doit être intégré dans ces rapports.

- le décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le décret augmente le nombre minimum de domaines d'action qui doivent être pris en compte dans les accords collectifs et les plans d'actions.

Pour les entreprises de 50 à 300 salariés, ce nombre passe de deux à trois et pour les entreprises de plus de 300 salariés, ce nombre passe de trois à quatre.

Le décret rend obligatoire la rémunération parmi les domaines d'actions devant figurer dans les accords et plans d'action.

Les plans d'action doivent être déposés auprès de l'autorité administrative. Le décret précise que ce dépôt a lieu auprès de la DIRECCTE (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

#### 5. Durée. – Révision. – Dénonciation. – Dépôt

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective (art. 2 de la convention collective de l'édition).

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail. La partie la plus diligente remet également un exemplaire de l'accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature sur la base du volontariat et à compter de la date de son extension pour toutes les entreprises de la branche de l'édition. En même temps que le dépôt effectué dans les conditions ci-dessus définies, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Fait à Paris, le 24 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SNE.

#### **Syndicats de salariés :**

CFDT livre ;

SNPELAC CFTC ;

FEC CGT-FO ;

F3C CFDT ;

SNELD CFE-CGC ;

FFSCEGA CFTC ;

SNPEP FO ;

FCC CFE-CGC.