

Brochure n° 3073

Convention collective nationale

IDCC : 86. – **ENTREPRISES DE LA PUBLICITÉ ET ASSIMILÉES**

ACCORD DU 23 JUIN 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2015

NOR : ASET1550665M

IDCC : 86

PRÉAMBULE

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs soussignées, réunies en commission mixte paritaire, se sont accordées sur de nouveaux niveaux de salaires minima conventionnels.

Il est entendu que cet accord est relatif à une analyse commune par les parties de la situation au sein de la branche à la date du 23 juin 2015.

Les parties signataires conviennent de procéder à une augmentation des salaires minima conventionnels au 1^{er} septembre 2015.

Article 1^{er}

Niveaux de salaires minima conventionnels

Appointements mensuels bruts

(En euros.)

| NIVEAU | MONTANT |
|--|---------|
| 1 ^{re} catégorie : employés | |
| 1 (débutant) (*) | 1 474 |
| 2 | 1 487 |
| 3 | 1 501 |
| 4 | 1 566 |
| 2 ^e catégorie : techniciens, agents de maîtrise | |
| 1 | 1 606 |
| 2 | 1 653 |
| 3 | 1 705 |
| 4 | 1 809 |
| 3 ^e catégorie : cadres | |
| 1 (débutant) (**) | 1 971 |

| NIVEAU | MONTANT |
|---------------------|---------|
| 2 | 2 161 |
| 3 | 2 549 |
| 4 | 3 337 |
| (*) Pendant 6 mois. | |
| (**) Pendant 1 an. | |

En l'état de signature du présent accord et sans préjudice de l'issue des futures négociations, l'appointement annuel brut garanti à un salarié, sous réserve de sa présence effective durant 12 mois, correspond à la somme des appointements mensuels bruts minima auxquels il a pu prétendre au cours des 12 derniers mois.

Les dispositions de l'article 1^{er} du présent accord se substituent au I « Salaires minima conventionnels » de l'annexe III de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées. Les autres dispositions demeurent inchangées.

Article 2

Objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à anciennetés égales, l'égalité de rémunération 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.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche :

- d'analyser les salaires effectifs par classification et par sexe, en moyenne et en répartition ;
- de mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale hommes-femmes, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;
- de définir et de programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, afin d'atteindre l'égalité salariale hommes-femmes.

Les parties signataires rappellent, par ailleurs, que les partenaires sociaux de la branche de la publicité ont signé le 18 décembre 2008 la « charte des bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de la publicité », qui contient notamment des modèles d'indicateurs permettant aux entreprises de procéder à des analyses statistiques salariales.

Outre les indicateurs prévus par la « charte des bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de la publicité », les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à recourir aux indicateurs suivants :

- écart salarial moyen selon le sexe ;
- part des femmes dans chaque type d'emploi ;
- rapport entre le nombre de salariés par sexe ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale et le nombre de salariés par sexe ;
- rapport entre le nombre de salariés par sexe ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale et le nombre total de salariés ;
- pourcentage moyen des mesures de correction salariale ;
- pourcentage moyen d'augmentations individuelles attribuées aux femmes ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale.

Afin de diminuer et de supprimer les disparités salariales en fonction du sexe, les parties signataires incitent les entreprises, dans le respect notamment des dispositions de l'article L. 2242-7 du code du travail, quand cela est nécessaire à :

- s'engager sur un taux de progression de la rémunération de base homme-femme pour l'ensemble de l'entreprise, par catégorie et par métier ;
- octroyer un budget global à des mesures correctrices de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- favoriser une organisation du travail assurant la conciliation entre le travail et la vie personnelle ;
- réformer les pratiques de recrutement, de sélection et de promotion des entreprises dans certaines professions majoritairement occupées par des hommes et bien rémunérées, afin de faciliter l'accès des femmes à des professions dans lesquelles elles sont fortement minoritaires ;
- veiller, lors du recrutement interne ou externe, à se rapprocher d'une répartition hommes-femmes reflétant au minimum celle de l'ensemble des candidats ou celle des diplômés des filières concernées ;
- rechercher des modes d'organisation du travail qui évitent les contraintes spécifiques à certaines pratiques de management souvent peu compatibles avec des obligations familiales des salariés.

Article 3

Délai de mise en œuvre

La mise en œuvre de cet accord, avec la prise en compte de tous ses effets conventionnels, doit intervenir au sein des entreprises au plus tard le 1^{er} septembre 2015, sous réserve de l'extension de l'accord.

Article 4

Suivi

Conformément aux articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail, les parties signataires conviennent d'ouvrir des négociations annuelles sur les salaires et sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Durée, publicité et dénonciation

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail et dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 à L. 2261-13 du code du travail.

Cet accord de branche fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 23 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

AACC ;
UNIREL ;
SPG ;
SNPTV ;
UDECAM.

Syndicats de salariés :

F3C CFDT ;

SNP CFTC ;

SNPEP FO ;

FEC FO.