

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 11 DÉCEMBRE 2017

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

NOR : ASET1850225M
IDCC : 716, 892

Entre :

FNDF,

D'une part, et

FCCS CFE-CGC ;

FNSAC CGT ;

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

FFCEGA CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation collective de branche. Il concerne la mise en œuvre des dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 renforcée par la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et des hommes, la loi n° 2009-526 du 12 mai 2009, la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et complétée par les ordonnances travail du 22 septembre 2017.

Le présent accord précise et complète l'accord de 2012 quant aux grands principes retenus au niveau de la branche de la distribution de films pour favoriser une réelle dynamique en matière d'égalité professionnelle.

Il définit des orientations pour améliorer et garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche professionnelle de la distribution de films.

Cet accord témoigne de l'engagement des signataires pour adopter une politique volontariste en matière d'égalité professionnelle au sein des entreprises de la branche professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche reconnaissent dans la mixité professionnelle, un facteur de complémentarité, de cohésion, de progrès social ainsi que d'efficacité économique.

Les parties signataires sont conscientes que cet accord de branche n'aura d'efficacité que si tous les acteurs sont prêts à s'impliquer dans ce domaine.

L'ensemble des entreprises de la branche s'engage à respecter les principes et les orientations retenus dans le présent accord.

TITRE I^{ER}

PRINCIPES POUR GARANTIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Lorsque dans la convention collective, ses annexes et avenants ou accords de branche, un terme générique désigne comme ayant droit à une garantie une personne de l'un ou l'autre des deux sexes, la disposition s'applique également pour les personnes de l'autre sexe que celui cité, à l'exception des garanties liées à la maternité.

Les principes qui suivent doivent être considérés comme des points d'appui pour veiller au renforcement de la dynamique en matière d'égalité professionnelle. Ils seront intégrés dans les négociations à mener par les entreprises de la branche professionnelle et dans les actions qu'elles retiendront.

Article 1.1

Établissement du rapport de branche

Un rapport de branche sur la situation comparée des femmes et des hommes sera demandé à Audiens et sera mis à jour annuellement. Il sera l'instrument de mesure des évolutions au sein de la branche.

Il retient les indicateurs suivants :

Effectifs :

- répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle et type de contrat (CDD/CDI) ;
- répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle et par tranche d'ancienneté ;
- pyramide par tranche d'âges, par sexe et par catégorie professionnelle.

Parcours professionnel :

- répartition des embauches par sexe, catégorie professionnelle et par type de contrat ;
- répartition des départs par sexe, par catégorie professionnelle et par motifs.

Formation :

- répartition du nombre de salariés en formation par sexe et catégorie professionnelle ;
- répartition des heures de formation par sexe et catégorie professionnelle ;
- répartition des salariés par type d'action.

Article 1.2

Mixité des délégations

Au niveau de la branche, la mixité sera recherchée dans les groupes de travail paritaires et dans les commissions paritaires, tant du côté des groupements d'employeurs que des fédérations syndicales.

Article 1.3

Actions de sensibilisation

Les entreprises de la branche sont invitées à entreprendre des actions de sensibilisation sur les principes de l'égalité entre les femmes et les hommes.

TITRE II

ORIENTATIONS

Les parties signataires ont retenu à ce jour quatre orientations qui devront guider les négociations d'entreprise.

Article 2.1

Faire progresser l'égalité en matière de rémunération et donner accès aux mêmes possibilités en matière de parcours professionnels

En matière de rémunération

Les signataires s'engagent à faire progresser l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche.

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires dans les entreprises et la branche doit permettre de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à situation égale.

Les entreprises s'attacheront à proposer des actions correctives, afin de réduire les écarts constatés.

En matière de parcours professionnels

La mixité, élément de diversité, est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion, de progrès économique et social ; elle devra être favorisée dans les parcours professionnels, à tous les niveaux.

Une attention particulière sera portée par les entreprises :

À l'identification des types d'emploi ou des filières fortement masculinisés ou fortement féminisés, afin de trouver les causes et de proposer des actions correctives pour permettre l'accès à tous les métiers tant pour les femmes que pour les hommes.

À l'accès des Femmes aux équipes dirigeantes et aux postes à responsabilités.

Article 2.2

Renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement

Le recrutement constitue un des leviers importants pour améliorer structurellement la mixité d'accès à tous les métiers et emplois, et corriger les écarts.

Il fera l'objet d'une attention particulière, en tenant compte des répartitions femmes-hommes constatés dans les cursus de formation initiale.

Les entreprises inciteront les acteurs internes et externes à intégrer des objectifs d'égalité professionnelle dans le processus du recrutement en vue de favoriser la mixité.

Un rééquilibrage des recrutements sera recherché dans toutes les qualifications et pour tous les niveaux professionnels.

Article 2.3

Prendre en compte les conditions et le temps de travail

Congés de maternité ou d'adoption

Ils ne doivent en aucun cas constituer un handicap dans le déroulement de carrière. Il en est de même pour les congés parentaux, qu'ils soient à temps plein ou partiel, tant pour les hommes que les femmes.

À l'issue des congés de maternité ou d'adoption, les salariés retrouveront leur précédent emploi, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les périodes d'absence pour congés de maternité ou d'adoption sont sans incidence sur les droits à évolution de la rémunération des salariés et à leur déroulement de carrière.

La durée des congés de maternité ou d'adoption est prise en compte en totalité pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Le congé de maternité ou d'adoption ne doit pas nuire aux perspectives d'évolution dans l'entreprise.

Congés parentaux

Dans le cadre de congés parentaux longue durée, le maintien d'un lien avec l'entreprise sera privilégié afin de faciliter le retour au travail tant pour les hommes que les femmes, par exemple : information sur les évolutions d'organisation, remise à niveau si nécessaire à l'issue du congé, accueil spécifique lors du retour.

Il sera proposé au salarié ou à la salariée un entretien professionnel de retour durant lequel seront déterminés les besoins de formation et de remise à niveau dont il ou elle aurait besoin selon les termes de l'article L. 1225-57 du code du travail (loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes).

Télétravail et grossesse

Pour éviter notamment la fatigue due au trajet travail-domicile, les salariées ayant déclaré leur grossesse, peuvent demander à bénéficier du télétravail à partir du troisième mois de grossesse, dans les conditions définies dans l'Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 relatif au télétravail et au sens des articles L. 1222-9 et L. 1222-10 du code du travail modifiés par l'article 21 de l'ordonnance 2017-1387.

Les entreprises examineront avec attention ces demandes et en cas de refus devront motiver leur réponse.

Temps partiel

Les parties signataires rappellent que le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière.

Article 2.4

Développer la mixité et l'égalité d'accès à la formation professionnelle

La formation professionnelle constitue un des leviers importants pour corriger les inégalités.

Aussi, les entreprises sont incitées, lors de l'élaboration de leur politique de formation, à se fixer des objectifs pour réduire les éventuels écarts constatés.

Formations classiques

L'évolution des pratiques de formation, plus courtes et modulaires, doit contribuer à favoriser une participation plus importante des femmes et une meilleure mixité des stagiaires aux actions de formation.

Formation du télétravailleur

Le télétravailleur disposera des mêmes droits d'accès à la formation que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

Formation des recruteurs

Les entreprises veilleront à former leurs équipes de recrutement à la mixité et à l'égalité des femmes et des hommes.

Entreprise de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés ne disposant pas en interne des ressources nécessaires pour accompagner l'évolution de leurs collaborateurs sont invitées à recourir au dispositif conseil de l'AFDAS. Elles appliqueront néanmoins l'intégralité du présent accord.

TITRE III

DISPOSITIONS FINALES

Article 3.1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés de la branche distribution cinématographique placés sous la convention collective des employés et ouvriers de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 1^{er} mars 1973 d'une part, et sous la convention collective des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976 d'autre part.

Article 3.2

Publicité et entrée en vigueur

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles L. 132-10 et L. 135-7 du code du travail. Il entrera en vigueur à partir du jour suivant son dépôt légal.

Article 3.3

Durée et extension de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de son entrée en vigueur. La fédération nationale des distributeurs de films (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.

Article 3.4

Bilan et suivi

Les signataires se réuniront annuellement, en commission paritaire de branche, pour constater des progrès et évolutions au regard du rapport de branche établi par Audiens. Ce suivi permettra une base de réflexion quant à la fixation d'orientations au sein de la branche.

Fait à Paris le 11 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)