

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**  
**(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses**  
**ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops,**  
**jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)**

---

AVENANT N° 2018-4 DU 29 MAI 2018  
PORTANT RÉVISION DE L'ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2007  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DES FEMMES ET DES HOMMES

NOR : ASET1851066M

IDCC : 1536

---

Entre :

FNB,

D'une part, et

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche entendent réviser les dispositions de l'accord à durée indéterminée du 11 décembre 2007 relatif à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes qui le nécessitent pour tenir compte des évolutions législatives et de la jurisprudence et permettre aux dispositions conventionnelles d'apporter les garanties et prescriptions nécessaires au développement économique et social des entreprises et des salariés de la branche.

Dans le cadre de cet avenant de révision, les garanties et prescriptions édictées s'appliquent à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup>.

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que des thèmes visés par cet avenant ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

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

*Champ d'application*

Le présent avenant est applicable aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (IDCC 1536).

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter de la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations se substituent intégralement aux dispositions des textes révisés.

## **Article 2**

### *Objet de l'avenant*

L'avenant a pour objet la révision de l'accord du 11 décembre 2007 relatif à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.

## **Article 3**

### *Dispositions de l'avenant*

Les dispositions de l'avenant annulent et remplacent l'ensemble des dispositions de l'accord du 11 décembre 2007 relatif à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.

Ces dispositions sont révisées comme suit :

### « CHAPITRE I<sup>ER</sup>

#### PRÉAMBULE

##### Article 1.1

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

Les dispositions du présent avenant concernent les entreprises appliquant la convention collective des distributeurs conseils hors domicile.

Ses stipulations se substituent intégralement aux dispositions du texte révisé.

##### Article 1.2

#### *Finalité de l'accord*

Le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a fait l'objet d'un intérêt marqué de la part des pouvoirs publics et des partenaires sociaux au cours des dernières années.

Par le présent accord, s'inscrivant dans le prolongement des dispositions légales, les parties affirment leur attachement au principe de l'égalité professionnelle sous toutes ses formes entre les femmes et les hommes et entendent faire de la mixité professionnelle un atout et un facteur d'enrichissement, de complémentarité, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Il est rappelé à cet égard que la branche a déjà inscrit le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de sa convention collective.

Pour autant, les parties conviennent qu'à ce jour ces dispositions doivent être complétées dans le sens d'un engagement fort de la branche permettant de favoriser cette égalité.

C'est l'objet du présent accord qui s'appuie sur la volonté des partenaires sociaux de poursuivre et d'intensifier les actions et donner un cadre permettant d'impulser des dynamiques de plans d'actions et/ou d'accords en entreprise pour initier une large palette de dispositifs correspondant aux besoins des entreprises et visant également à développer la qualité de vie au travail des salariés, dans le respect de l'équilibre vie personnelle, familiale et vie professionnelle.

Dans cette optique, les parties entendent utiliser le présent accord comme un outil au service de la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### Article 1.3

#### *Domaines d'actions prioritaires*

Dans cette perspective, les signataires ont identifié les domaines d'actions prioritaires suivants :

- embauche ;
- formation ;
- promotion professionnelle ;
- conditions de travail ;
- rémunération effective ;
- articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la vie personnelle et familiale.

Ces domaines d'actions feront l'objet d'indicateurs dans le rapport de branche permettant aux partenaires sociaux de piloter les avancées en la matière.

En outre, l'élaboration de cet accord de branche doit permettre aux entreprises, soumises à l'obligation de négocier, de les aider dans l'établissement des accords ou plan d'actions.

Afin de concilier la primauté de l'accord de branche avec l'obligation de négocier des entreprises, où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales et dans lesquelles au moins un délégué syndical est désigné, en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les accords d'entreprise ou plan d'actions devront intégrer :

- au moins 3 domaines d'actions, pour les entreprises de moins de 300 salariés ;
  - au moins 4 domaines d'actions, pour les entreprises de 300 salariés et plus,
- comprenant en tout hypothèse la rémunération effective.

### Article 1.4

#### *Diagnostic de branche*

Quant à la démarche adoptée, les signataires sont partis d'un constat commun, aux termes duquel, fort des spécificités propres aux métiers, notamment de la filière logistique, il ressort les éléments suivants :

- des métiers tels que livreur, agent logistique, manutentionnaire, cariste... prépondérants au sein de la profession, nécessitent souvent des efforts physiques qui peuvent expliquer le peu d'attrait ou de possibilité d'exercer ces métiers pour les femmes ;
- en 2015, la part des femmes, sur le total des effectifs, représente 24 % contre 19 % en 2012 ; avec une moyenne d'âge de 37 ans et 40 ans pour les hommes ;
- les hommes et les femmes ont une ancienneté relativement identique : 35 % des salariés ont une ancienneté inférieure à 4 ans et 24 % ont une ancienneté supérieure à 20 ans ;
- en 2015, 71 % des femmes travaillaient à temps plein (contre 94 % pour les hommes) ; 62 % des temps partiels étaient des femmes contre 72 % en 2012 ;
- en 2015, les femmes représentaient :
  - 62 % des employés ;
  - 33 % des techniciens – agents de maîtrise ;
  - 35 % des cadres ;
  - 11 % des dirigeants ;
- en 2015, il était à noter la féminisation des postes en logistique (16 % des postes dans l'approvisionnement sont occupés par des femmes) ;
- en matière de formation professionnelle, en 2012 :
  - 20 % des bénéficiaires étaient des femmes ;

- les bénéficiaires de périodes de professionnalisation étaient à 82 % des hommes ;
- 38 % des bénéficiaires de contrats de professionnalisation étaient des femmes.

Les partenaires sociaux s'accordent quant au fait que les récents changements d'OPCA n'ont pas permis d'établir des données plus récentes.

## CHAPITRE II

### EMBAUCHE

Les parties rappellent qu'aux termes des dispositions de la convention collective (IDCC 1536), interdiction est faite, dans le cadre d'une procédure de recrutement, de mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.

Les parties réaffirment avec force que les seuls critères pouvant être pris en compte dans le cadre d'une procédure de recrutement sont ceux afférents aux compétences professionnelles.

Pour permettre une meilleure représentation en termes de mixité lors du recrutement, les parties s'engagent à ce que des actions prioritaires soient menées au niveau de la branche et de l'entreprise, portant sur l'amélioration de l'accès des femmes et des hommes à des emplois sur des postes à faible représentation de l'autre sexe (préparation de commandes, livraison, commercial, accueil téléphonique, postes de direction) par le biais de :

- la communication et la formalisation des offres et descriptions de poste dans le respect des principes fondamentaux de l'égalité femmes/hommes et de la législation notamment par :
  - la dénomination au féminin et au masculin ou mention "F/H" après l'intitulé du poste ;
  - l'affichage de la législation en vigueur dans les locaux où se fait l'embauche ;
  - la diffusion large des offres d'emploi ;
- la diversification des canaux de recherches de candidats afin de rendre les offres accessibles au plus grand nombre et d'élargir l'éventail des candidatures ;
- processus de recrutement se déroulant de manière identique pour les femmes et les hommes, dans le respect de la conciliation entre vie personnelle et professionnelle, le processus étant présenté de manière transparente à chaque candidat ;
- réponses à toutes les candidatures mêmes non retenues par tout moyen dans un délai raisonnable ;
- la mise en œuvre d'actions de formation ciblées pour les collaborateurs en charge du recrutement sur le thème la diversité/égalité des chances/mixité/non-discrimination/lutte contre les stéréotypes/la prévention et la lutte contre les agissements sexistes, le harcèlement (moral et sexuel) et les violences.

Les parties suggèrent aux entreprises de favoriser la participation des femmes ou des hommes de l'entreprise exerçant des métiers où ces derniers se trouvent peu représentés à toute action et/ou événement visant à promouvoir leur métier (exemples : forums, salon des métiers, journées portes ouvertes, interventions en établissements scolaires).

Les entreprises de la branche s'engagent à réduire l'écart entre le pourcentage des femmes et des hommes pour les métiers très masculinisés et ceux étant très féminisés.

## CHAPITRE III

### PROMOTION ET ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

#### Article 3.1

##### *Preamble*

Dans les entreprises, les employeurs et les institutions représentatives du personnel prendront les mesures nécessaires pour élargir paritairement les possibilités d'emploi et d'évolution professionnelle, notamment dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Par ailleurs, compte tenu du caractère large de ce que peut revêtir, d'une entreprise à une autre, la notion de "promotion", il est important que l'entreprise précise clairement la définition qu'elle retient. À défaut, celle-ci s'entendra du passage dans un niveau supérieur, conformément au rapport de situation comparée du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

#### Article 3.2

##### *Égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes de promotion et d'évolution professionnelle*

Dès lors, il est rappelé que la convention collective prévoit l'interdiction de prendre en considération le genre pour toute mesure, notamment en matière d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle.

Ce principe doit par conséquent se traduire par une égalité d'évolution entre les femmes et les hommes occupant des emplois identiques et disposant d'une expérience similaire.

Pour mener à bien cette tâche, l'intitulé des postes prévus et leur description, tant au niveau de la branche que de l'entreprise, ne doit conduire à aucune forme de discrimination.

Les parties soulignent que cette nécessité de garantir une égalité d'évolution professionnelle entre les femmes et les hommes est encore plus prégnante dans les fonctions d'encadrement où les femmes sont encore insuffisamment représentées.

Dès lors :

- d'une part, elles tiennent à rappeler que les entretiens professionnels peuvent permettre de susciter des candidatures en limitant les éventuels phénomènes d'autocensure de salarié(e)s vers tout type de postes ;
- d'autre part, elles invitent les entreprises de la branche à promouvoir la parité notamment, dans les instances de direction afin d'éviter les situations de "plafond de verre".

## CHAPITRE IV

### FORMATION PROFESSIONNELLE

#### Article 4.1

##### *Preamble*

Les parties soulignent l'importance que revêt l'accès paritaire à la formation. Cet élément est déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement de carrière et d'évolution des qualifications.

## Article 4.2

### *L'accessibilité aux formations et l'adaptation au poste de travail*

Les parties évoquent l'importance que revêt la prise en compte au niveau des entreprises de la branche des contraintes particulières auxquelles peuvent se trouver confrontés les femmes et les hommes en matière de formation. La prise en compte de ces contraintes doit permettre de dépasser les obstacles qui peuvent freiner l'accès à la formation professionnelle.

Dès lors les entreprises relevant du présent accord s'engagent à respecter une égalité femmes/hommes en termes de nombre et de durée de formations suivies, de la nature, des thèmes de formation, etc.

Dans la programmation des actions, les entreprises veilleront à proposer une offre accessible à toutes les catégories (temps plein/temps partiel, CDI, CDD...), dans le respect des contraintes, notamment, de nature géographique (en raison de l'éloignement de certains lieux de formation) ou encore de compatibilité avec la vie personnelle et familiale.

Pour ce faire, les parties s'engagent :

- à mettre l'accent au sein de la branche sur le développement de l'enseignement à distance, par le biais notamment des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), dont le bénéfice doit être ouvert indistinctement à tous ;
- à privilégier l'organisation des formations sur un lieu proche des lieux de travail et inclus dans la durée du travail ;
- à communiquer, le plus tôt possible, au salarié, avant le début de la formation, les dates et horaires des formations ;
- à privilégier les formations courtes et modulaires.

Il est rappelé que les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation prévue par la loi. Celle-ci sera majorée de 10 %.

## Article 4.3

### *Les formations qualifiantes*

Les formations qualifiantes doivent être accessibles tant aux femmes qu'aux hommes, qu'ils soient salariés à temps complet ou à temps partiel et permettre aux bénéficiaires d'accéder, le cas échéant, à une évolution dans l'emploi ou une progression en matière de rémunération.

## CHAPITRE V

### ARTICULATION ENTRE LA VIE PERSONNELLE ET LA VIE PROFESSIONNELLE

## Article 5.1

### *Préambule*

Au-delà des éléments précités, les parties conviennent que :

- il est nécessaire de mettre en place des mesures en vue de faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- des mesures exceptionnelles doivent être prises pour faire face à des situations particulières et temporaires ;
- ces mesures étant gage de bien-être des salariés.

À ce titre, les parties incitent les entreprises à former et sensibiliser les managers, les services RH, les IRP, les salariés sur le thème de la conciliation des temps de vie.

## Article 5.2

### *Conditions de travail*

Les parties soulignent l'importance de prendre des mesures destinées à améliorer des conditions de travail et plus généralement la qualité de vie au travail, et notamment adapter les postes afin de réduire l'exposition des salariés aux risques professionnels, accidents du travail et maladies professionnelles.

La branche considère que les conditions d'exercice des métiers doivent prendre en compte les engagements de mixité.

Ainsi, les efforts doivent être poursuivis en ce sens. Toutes les innovations, notamment en matière d'aménagement du temps de travail et d'organisation, d'équipements, permettant une diminution de l'exposition doivent être étudiées et mises en œuvre dans un double objectif de prévention des risques professionnels et d'accessibilité de l'emploi aux femmes comme aux hommes.

Il est rappelé que l'usage des nouvelles technologies de l'information et des communications doit, tout en conservant un usage raisonné des NTIC et en mettant en œuvre le droit à la déconnexion, améliorer la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Les entreprises pourront s'appuyer sur les outils mis à disposition par la branche pour globalement améliorer les conditions de travail (étude pénibilité, recommandations en termes d'équipements de protection collectif et individuel, matériel, engagements RSE, guide QVT...)

Afin de piloter les avancées en la matière, les partenaires sociaux pourront s'appuyer sur des indicateurs spécifiés dans le rapport de branche (turn-over, absentéisme, AT/MP...) ainsi que toute donnée disponible auprès d'organismes tels que les organismes de santé, prévoyance.

## Article 5.3

### *Accompagnement spécifique des aidants*

L'employeur communique et favorise, par tout moyen, l'accès à l'information des collaborateurs relative aux dispositifs en faveur :

- des salariés parent d'enfant gravement malade (notamment dons de jours de repos, congé de présence parentale...);
- de tout salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, conformément à la législation.

## Article 5.4

### *Maternité, paternité, parentalité*

Les parties au présent accord affirment leur engagement à ce que les absences résultant de congés maternité, parental, d'adoption et de paternité n'aient pas d'incidence sur les promotions, évolutions professionnelles et salariales.

Par ailleurs, il est rappelé que le maintien du lien entre le salarié en absence liée à un des congés précités et l'entreprise est fondamental afin d'éviter toute exclusion du lien professionnel avec le salarié en congé et faciliter le retour sur le poste de travail.

Par ailleurs, il est rappelé que les entreprises sont soumises à la réglementation en vigueur pour la procréation médicalement assistée et la maternité et pour l'adoption.

Pour ce faire, les parties conviennent des mesures ci-après :

#### 1. Avant le congé maternité de la salariée

Avant le départ en congé maternité, l'entreprise aménagera au besoin, le temps de travail et les conditions d'exercice de l'emploi de la salariée.



À titre d'exemple, et dans la mesure du possible, les horaires d'arrivée sur le lieu de travail et de départ pourront être décalés afin que les femmes enceintes puissent éviter les périodes de pointe et/ou pour qu'elles puissent aménager les divers rendez-vous médicaux nécessaires au suivi de leur grossesse. Une adaptation faisant appel au télétravail pourra également être envisagée. Ces aménagements ne pourront être mis en place que s'ils sont en adéquation avec les postes et l'organisation de l'entreprise.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, s'avérerait nécessaire, il donnera lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi qu'aux droits afférents à cette qualification notamment en termes de rémunération, et ce jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Les absences motivées par les consultations prénatales, lorsqu'elles se situent pendant la période de travail, seront payées comme temps de travail, déduction faite des indemnités journalières versées à ce titre par la sécurité sociale.

## 2. Pendant le congé du salarié

### a) Mesure générale

Il est convenu que le salarié en congé bénéficiera notamment de l'accès à l'information générale disponible auprès de et/ou adressée à l'ensemble des salariés.

### b) Spécificités liées au congé maternité/adoption/paternité

Dans le cadre du congé maternité ou d'adoption, l'employeur assurera le maintien à 100 % de la rémunération nette pendant l'intégralité du congé, quels que soient la durée du congé et le statut du collaborateur concerné, déduction faite des prestations en nature d'assurance maternité/maladie.

Le congé maternité ou d'adoption ou de paternité est assimilé à du temps de travail effectif et n'a donc aucun impact sur la détermination des droits dans l'entreprise notamment en cas d'intéressement, participation, congés, complémentaire santé, prévoyance...

Plus spécifiquement, les entreprises doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour favoriser l'accès le plus large aux postes de travail qualifié, en faveur du personnel féminin à l'issue du congé maternité.

### c) Spécificités liées au congé parental

Le congé parental est ouvert à chaque salarié, mère ou père, dans les conditions fixées légalement. Il est rappelé qu'il peut être partagé par les deux parents notamment pour pouvoir bénéficier de la prestation partagée d'éducation de l'enfant dans sa durée maximale.

## 3. Le retour de congé du salarié

### a) Mesures générales

À l'issue du congé, le salarié :

- bénéficiera d'un entretien professionnel, avec son responsable et/ou le service ressources humaines, destiné à préparer conjointement son retour dans l'entreprise. Si ce retour au poste nécessite une formation, celle-ci ne doit pas s'effectuer pendant la durée du congé ;
- au-delà de toute proposition d'évolution acceptée par le salarié, à son retour de congé, sera réintégré dans le même poste que celui qu'il occupait avant son départ ou dans un poste équivalent, au cas où le poste aurait été supprimé ;
- pourra se voir proposer et/ou solliciter une formation professionnelle pour accéder à une qualification équivalente reconnue et/ou favoriser le retour en entreprise.

Enfin, les salariés revenant de congé maternité ou de paternité ou d'adoption bénéficient d'une garantie d'évolution salariale, à hauteur des augmentations générales ainsi que de la moyenne des



augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Il est décidé qu'au sein des entreprises relevant du présent accord et dont le nombre de salariés inclus dans la catégorie professionnelle concernée est inférieur à 5 salariés, la moyenne des augmentations individuelles sera appréciée au regard de la totalité de l'effectif de l'entreprise, et non par rapport à la catégorie professionnelle, si celle-ci est plus favorable.

#### b) Parentalité

##### Information

Une information par tout moyen sera réalisée par les employeurs auprès de salariés qui en font la demande concernant les dispositifs en faveur de l'exercice de la parentalité, des aides possibles,...

De plus, les entreprises étudieront les services de proximité avec les collectivités locales et les associations pour éventuellement mettre en place des partenariats avec elles et d'autres entreprises voisines pour mutualiser les besoins.

##### Accès au temps partiel

Les entreprises de la branche sont invitées à favoriser l'activité à temps partiel dans la mesure où la demande est compatible avec l'activité et le délai de traitement de la requête est suffisant.

Dans cette hypothèse, il est précisé que tout(e) collaborateur(trice), à qui il aura été refusé un principe d'accès au temps partiel, pourra demander à sa/son responsable d'échanger sur les raisons du refus qui doit être justifié par des impératifs d'organisation ou des contraintes liées au poste de travail. Chaque salarié qui souhaiterait passer à temps partiel en fera la demande par lettre recommandée avec avis de réception.

##### Adaptation du planning le jour de la rentrée scolaire

À l'occasion de la rentrée scolaire, la mère ou le père peut bénéficier, sous réserve des nécessités du service et d'une demande *a minima* de 15 jours avant ladite rentrée, d'un aménagement de planning, de façon à accompagner son ou ses enfants(s) lors de la rentrée scolaire jusqu'à 13 ans au plus.

##### Prise en compte des contraintes personnelles dans l'organisation du travail, réunions, déplacements

Les entreprises veillent à prendre en compte les contraintes de la vie personnelle dans l'organisation des réunions et déplacements professionnels. Ainsi sauf cas exceptionnels, les déplacements doivent être planifiés de façon à ne pas empiéter sur des jours normalement non travaillés. Les réunions trop matinales ou trop tardives doivent être évitées. Les formations et déplacements empiétant sur le temps personnel doivent être planifiés à l'avance.

## CHAPITRE VI

### ÉGALITÉ SALARIALE

Les parties rappellent que le respect du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est fondamental. Il trouve sa traduction dans l'adage "à travail égal, salaire égal".

À conditions d'emploi équivalentes, la rémunération doit être identique pour les salariés concernés.

Les parties s'attachent en priorité à donner une traduction concrète à ce principe.

C'est ainsi que les définitions des différents niveaux de classifications établis par la branche respectent ce principe et ne sauraient être susceptibles d'entraîner une quelconque discrimination entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, les entreprises s'engagent à supprimer les écarts de rémunération pouvant exister entre les femmes et les hommes à l'embauche mais aussi à veiller à ce que des écarts de rémunération ne se créent pas avec le temps.

Afin de s'en assurer, les entreprises sont invitées à :

- réaliser un constat de l'inégalité salariale femmes/hommes :

Ce constat passe par la mesure de l'écart résiduel des salaires entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise (l'écart résiduel étant l'écart qui apparaît comme non objectivement justifiable). Afin de pouvoir suivre l'évolution, les entreprises de la branche pourront s'appuyer sur les informations chiffrées issues du rapport portant sur la situation comparée des rémunérations et sur les données de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications instauré par la branche.

- supprimer les écarts de rémunération :

Chaque entreprise devra prendre les mesures de rattrapage et de rééquilibrage appropriées et engager des actions correctives, afin de parvenir à l'égalité.

- former et sensibiliser les salariés :

Les parties souhaitent rappeler que la formation et la sensibilisation des entreprises et des salariés aux principes d'égalité de traitement et de rémunération est un facteur favorisant son effectivité. Il est rappelé, en effet, que la démarche initiée au sein de chaque entreprise devra nécessairement s'accompagner d'une sensibilisation du personnel d'encadrement qui est le relais nécessaire à la mise en œuvre effective de la réduction des écarts de salaires, à la problématique de la suppression des inégalités. Cette sensibilisation pourra se traduire concrètement par des formations prévues à cet effet.

## CHAPITRE VII

### SENSIBILISATION DES ACTEURS DE LA BRANCHE ET COMMUNICATION DE L'ACCORD

#### Article 7.1

##### *Diffusion de l'accord*

La sensibilisation de l'ensemble des acteurs au niveau de la branche sur le thème de l'égalité professionnelle et la communication sur ce sujet constituent le vecteur indispensable pour traduire concrètement au sein des entreprises de la branche l'application des principes mis en exergue par le présent accord.

C'est pourquoi les parties s'engagent à améliorer la communication sur le thème de l'égalité professionnelle femmes/hommes par des actions de communication notamment via le site internet de l'observatoire des métiers et des qualifications.

En outre, des outils de mesure des écarts de rémunération seront mis en place afin de pouvoir constater la situation dans le rapport annuel de branche. Une sensibilisation à l'application de l'accord sera effectuée au niveau des partenaires sociaux dans les entreprises.

L'observatoire des métiers et des qualifications instauré dans la branche pourra permettre d'obtenir ces informations.

Enfin, les actions suivantes seront engagées :

- information de l'ensemble des salariés de la branche sur l'existence et le contenu du présent accord ;
- présentation du présent accord aux représentants du personnel ;
- sensibilisation des directions et encadrements aux problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle, en sus de l'information précitée, par le biais de formations spécifiques.

## Article 7.2

### *Suivi de l'accord*

Préalable requis à une mise en œuvre réussie des mesures instituées, un suivi de l'accord sera réalisé par l'observatoire des métiers et des qualifications chaque année.

Afin de mesurer l'avancement des progrès réalisés en matière de recrutement au sein de la branche, des actions de suivi seront réalisées sur la base d'indicateurs prévus par le rapport de branche portant sur la situation comparée femmes/hommes, qui devra rechercher une information par typologie de poste.

## CHAPITRE VIII

### RÉVISION ET DÉNONCIATION DE L'ACCORD

Une nouvelle négociation devra être ouverte selon les périodicités et formes légalement fixées.

Par ailleurs, le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision de tout ou partie des dispositions, conformément aux dispositions légales. Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, demande accompagnée d'une motivation. Les négociations débiteront le plus rapidement possible avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La dénonciation de l'accord peut intervenir selon les formes prévues légalement. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des parties signataires. La dénonciation est précédée d'un préavis de 3 mois.

## CHAPITRE IX

### DURÉE DE L'ACCORD

Le présent avenant de révision de l'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son extension qui interviendra conformément aux dispositions légales et fera l'objet de mesures de publicité prévues par le code du travail.

Indicateurs de suivis de l'accord sur la situation comparée des femmes et des hommes  
dans la branche des distributeurs conseils hors domicile

Ces indicateurs seront affinés en fonction des données disponibles auprès des entreprises et des différents organismes partenaires.

Effectifs globaux

- effectifs par sexe, par catégorie socioprofessionnelle (CSP), nature de contrat de travail (CDD, contrat saisonnier, CDI...), classes d'âges, ancienneté ;
- répartition des emplois par sexe, par filière et par métier.

Évolution des effectifs

- évolution des effectifs par sexe, par CSP, par tranche d'âge, par métier ;
- suivi de la répartition des embauches par sexe, par type de contrat, par CSP, voire par métier.

Formation professionnelle

- répartition des salariés par sexe, par CSP, par filière et/ou emploi ayant bénéficié d'une action de formation dans l'année ;
- type d'actions de formation réalisé (niveau de qualification, thème, CPF...) : nombre d'actions et nombre d'heures ;
- nombre d'actions de formation portant sur l'égalité professionnelle : profils concernés classés par sexe et par fonction dans l'entreprise.

Égalité salariale

- salaire moyen base temps plein par sexe, par CSP, par filière, par métier.

Articulation vie professionnelle/vie personnelle

- part de salariés en congé parental par sexe, par CSP, par filière, métier sur l'effectif total, en temps plein ou temps partiel ;
- nombre de congés maternité ;
- nombre de congés paternité pris par salarié ayant déclaré une naissance/adoption. »

**Article 4**

*Formalités de dépôt*

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

**Article 5**

*Demande d'extension*

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 29 mai 2018.

(Suivent les signatures.)