

Brochure n° 3355

Convention collective nationale
IDCC : 2717. – ENTREPRISES TECHNIQUES
AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÉNEMENT

ACCORD DU 24 JUILLET 2018
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1851070M
IDCC : 2717

Entre :
SYNPASE ;
FICAM,

D'une part, et

CFTC ;
F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de travailler sur la rédaction du présent accord, dans le cadre des négociations obligatoires de branche relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en s'appuyant sur les dispositions législatives et réglementaires relatives, notamment :

- 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^{er} 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, les partenaires sociaux de la branche affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique ;
- la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;
- la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 portant sur l'égalité réelle entre les femmes et hommes.

Persuadées que la prise en compte de la mixité passe par la mise en œuvre de politiques en faveur de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, les parties signataires rappellent la nécessité :

- de former les dirigeant(e)s et leurs collaborateurs/collaboratrices impliqué(e)s dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité ;
- de communiquer auprès de l'ensemble des salarié(e)s leur engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité ;
- d'être attentif 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 parties signataires rappellent en particulier :

- qu'aucun(e) salarié(e) ne peut être écarté(e) d'une procédure de recrutement ni de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise pour un motif prohibé par la législation en vigueur ;
- qu'aucun(e) salarié(e) ne peut être sanctionné(e), licencié(e) 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.

Dans ce but, un travail d'observation et d'analyse statistique a été mené en prenant appui sur le rapport de branche 2018 réalisé sur les données 2016 par le Groupe Audiens, pour le compte des partenaires sociaux.

Par ailleurs, il a été demandé au Groupe Audiens une collecte statistique spécifique sur l'emploi dans notre secteur avec la présence du critère de genre, afin d'affiner l'observation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les données présentées par le rapport spécifique et analysées par le Groupe Audiens, du point de vue du genre, permettent une connaissance assez précise de la branche sur cette question.

Il importera au fil des années d'affiner cette approche au fur et à mesure de l'avancée des réflexions, afin de parfaire les conditions et les objectifs de l'observation.

Les partenaires ont choisi et listé en annexe 1 une série d'indicateurs permettant le suivi de l'évolution de la situation, parmi lesquels :

- la répartition des effectifs, avec la déclinaison par type de contrat, par durée du travail (temps partiel et temps plein), par catégorie professionnelle et par tranches d'âge ;
- la répartition des actions de formation (y compris le type d'action) et de l'alternance (contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, apprentissage...) ;
- les rémunérations par genre et catégorie professionnelle.

Ces indicateurs doivent être ventilés par genre, ancienneté, catégorie professionnelle, niveau de classification et filières d'emploi.

Des indicateurs supplémentaires pourront faire l'objet d'une demande d'observation complémentaire au Groupe Audiens afin d'améliorer les éditions futures du rapport de branche. Ce rapport devra, dans la mesure du possible, intégrer à l'avenir les éléments d'observation propres à ce suivi.

La liste de ces indicateurs, établie à la date du présent accord, est précisée en annexe 1. Les partenaires sociaux se réservent la possibilité de faire évoluer cette liste en fonction de l'évolution des situations.

Enfin, la branche n'ayant pas la possibilité de récolter toutes les données nécessaires au suivi de cet accord, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à suivre également leurs propres indicateurs (suggestions d'indicateurs en annexe 2).

Il est rappelé que l'article L. 2242-1 du code du travail prévoit pour les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales représentatives l'obligation de négocier *a minima* tous les 4 ans la rémunération et l'égalité professionnelle. Les entreprises qui se soustrairaient à l'obligation de négocier les salaires effectifs, tels que mentionnés à l'article L. 2242-1 se verraient soumises à une pénalité selon les conditions définies à l'article L. 2242-7. L'absence de négociation quant à l'égalité professionnelle pour les entreprises de plus de 50 salariés ouvre voie à pénalité selon les conditions définies à l'article L. 2242-8.

Suite à l'analyse du rapport de branche 2018 sur les données 2016, quelques points attirent l'attention des partenaires sociaux.

Pour le champ du spectacle vivant :

Données relatives au personnel permanent :

- persistance d'un écart de rémunération entre les femmes cadres et les hommes cadres de 20 %, et d'un écart de 9 % entre les femmes non cadres et les hommes non cadres, au détriment des femmes dans les deux cas ;
- persistance d'un écart de rémunération entre les femmes et les hommes toutes catégories professionnelles confondues de 16,3 %, avec des salaires moyens bruts annuels respectifs de 34 327 € et 41 020 € ;
- écart important quant au temps partiel, puisque 4 % des hommes sont concernés contre 20 % des femmes.

Données relatives au personnel intermittent :

- les femmes représentent 10,5 % des salariés intermittents du secteur, et ne concentrent que 7 % de la masse salariale globale.

Pour le champ de l'audiovisuel :

Données relatives au personnel permanent :

- avec des salaires moyens bruts annuels respectifs de 39 968 € pour les femmes et 46 191 € pour les hommes, l'écart de rémunération toutes catégories professionnelles confondues est de 13,5 % ;
- quant au temps partiel, l'écart reste important (et stable sur ces dernières années), 4 % des hommes étant concernés contre 11 % des femmes.

Données relatives au personnel intermittent :

- les femmes représentent 28 % des salariés intermittents du secteur (dans les professions artistiques, les femmes représentent néanmoins 42 % des salariés intermittents), et ne concentrent que 23 % de la masse salariale globale.

Ces quelques données apportent un éclairage sur des pistes de progrès à explorer, et montrent la nécessité de travailler sur tous les facteurs (structure de l'emploi, égalité formelle des rémunérations, durée et organisation du travail, accompagnement social, formation).

Les partenaires sociaux de la branche conviennent par le présent accord, conclu conformément aux articles L. 2241-3 et L. 2241-9 du code du travail et sans préjudice des articles L. 2242-2, L. 2242-5 à L. 2242-8 du même code, de définir les principes et de mettre en œuvre les dispositions visant à améliorer l'égalité des chances et de traitement tout au long de la vie professionnelle ainsi que d'inciter les entreprises à engager vraiment des politiques actives en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux rappellent à l'occasion de cet accord que les violences sexistes au travail doivent faire l'objet d'une politique de prévention particulière de la part des employeurs, lesquels doivent informer, prévenir, mettre un terme et sanctionner de tels actes (art. L. 1153-5 du code du travail et 222-33 et 222-33-2 du code pénal).

Les violences sexistes peuvent prendre plusieurs formes (harcèlement moral, sexuel, injures, propos à caractère sexistes, allusions déplacées répétées, agressions sexuelles, etc.) et sont passibles de peines pouvant aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende, voire plus en cas de circonstances aggravantes comme par exemple lorsque l'auteur a une autorité de droit ou de fait sur la victime (art. 222-27 et 222-28 du code pénal).

La branche informera les entreprises du secteur de leurs obligations légales en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (règlement intérieur, guide pratique renvoyant vers les associations spécialisées, etc.). Une campagne d'information sera également menée à destination des salarié(e)s du secteur.

TITRE I^{ER}

ENCOURAGER LA MIXITÉ ET L'ÉGALITÉ SALARIALE DÈS LE RECRUTEMENT

Les parties signataires s'engagent à favoriser la mixité des recrutements, au niveau de l'accèsion à l'emploi et des choix d'embauche des entreprises, à mener ou faire mener les actions nécessaires en termes de recrutement pour parvenir progressivement à un objectif de parité et d'égalité salariale. Par ailleurs, les parties signataires s'engagent à communiquer auprès des écoles et des universités afin de montrer que les métiers de la branche sont accessibles à toutes et à tous.

Article 1.1

Recrutement

Il est rappelé qu'aucune embauche ne peut faire l'objet d'une discrimination liée au genre ou à la vie familiale, quel que soit le type de contrat proposé, y compris à travers des dispositifs de contrats aidés.

Notamment :

- l'état de grossesse ou la perspective d'une grossesse d'une salariée ne saurait être un frein à son recrutement ou à son évolution professionnelle ;
- la rédaction de toutes les offres d'emploi doit être non sexuée et présenter une formulation objective et non discriminante ;
- lors de la diffusion des offres d'emploi interne ou externe, aucune mention relative au sexe et/ou à la situation familiale ne doit apparaître.

Il est rappelé qu'au cours de l'entretien d'embauche l'employeur ne peut solliciter que des informations, écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi à pourvoir, afin d'apprécier les compétences d'une candidate ou d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi. Il est par ailleurs recommandé, autant que faire se peut, de composer des équipes de recrutement mixtes, qui auront au préalable été informées des questions qu'elles n'ont pas le droit de poser, et des sanctions auxquelles elles exposent l'entreprise en cas de non-respect de ce cadre.

Les critères retenus pour le recrutement ainsi que la rémunération proposée (incluant les avantages et accessoires au salaire tels que définis à l'article L. 3221-3 du code du travail) doivent être strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les aptitudes professionnelles requises pour tenir l'emploi à pourvoir. La rémunération ainsi que la classification à l'embauche doivent être les mêmes pour les femmes et les hommes pour un même poste, à qualifications et expérience égales.

2 indicateurs issus du rapport de branche seront suivis (voir annexe 1).

Article 1.2

Répartition par filière

Les parties signataires veillent à ce que la préoccupation de mixité et l'objectif de parité et d'égalité salariale, exposés sous le titre I^{er}, s'appliquent dans toutes les filières, techniques comme administratives.

Les entreprises de la branche doivent pour cela veiller à ce que les contraintes physiques importantes (notamment dans la filière technique) ne soient pas un obstacle discriminant à l'embauche, ni au maintien dans le poste, sauf impossibilité. Elles peuvent notamment mettre en place une politique d'adaptation des postes pour améliorer l'égalité d'accessibilité le cas échéant, et informer les salarié(e)s de ces possibilités. Conformément au code du travail, des situations de reclassement pourront être envisagées lorsque le maintien dans le poste est impossible.

Les entreprises chercheront à diversifier les profils recrutés sur des postes traditionnellement sexués (administratifs et techniques).

Les entreprises doivent sensibiliser et former les cadres et responsables d'embauche sur la question de la diversité et des stéréotypes de genre dans tous les secteurs de l'activité. Les parties signataires s'engagent à être attentives au respect de la mixité et à l'objectif de parité également au sein des formations initiales professionnelles et supérieures, et ce pour toutes les filières.

Le rapport de branche 2018 constatant : « les hommes occupent majoritairement les fonctions techniques, et les femmes les fonctions administratives », 2 indicateurs issus du rapport de branche seront suivis (voir annexe 1).

Article 1.3

Répartition par niveau hiérarchique

Les parties signataires veillent à ce que la préoccupation de mixité et l'objectif de parité et d'égalité salariale, exposés sous le titre I, s'appliquent à tous les niveaux hiérarchiques.

Les parties signataires incitent en ce sens les entreprises à favoriser l'accès des femmes aux postes d'encadrement supérieur et de direction. Cet engagement peut prendre forme à travers la formation de candidates potentielles en interne, c'est-à-dire en favorisant la promotion interne.

Il est pour cela nécessaire de sensibiliser et former les équipes dirigeantes et instances de direction à ces questions.

Le rapport de branche 2018 constatant :

- pour le champ SV : « le taux de cadres permanents est de 19,7 chez les hommes et 17,8 chez les femmes », « 26 % des cadres sont des femmes dans les entreprises », et « l'écart entre les salaires moyens bruts annuels des femmes et des hommes est de 9 % pour les non-cadres, et 20 % pour les cadres » au détriment des femmes ;
- pour le champ AV : « le taux de cadres permanents est de 45,2 chez les hommes et 37,6 chez les femmes ». « 73,5 % de la masse salariale des permanents est dévolue aux hommes (26,5 % pour les femmes) ».

4 indicateurs issus du rapport de branche seront suivis (voir annexe 1).

Article 1.4

Répartition par type de contrat et durée du travail

Les parties signataires veillent à ce que la préoccupation de mixité et l'objectif de parité et d'égalité salariale, exposés sous le titre I s'appliquent pour tous les types de contrat (à durée déterminée et indéterminée) et durées de travail (temps partiel et temps plein).

La branche a signé en septembre 2014 un accord relatif au travail à temps partiel, dont l'article 5 dispose : « Le salarié à temps partiel peut demander à cotiser sur la base de la rémunération corres-

pendant à l'activité exercée à temps plein au titre de la retraite complémentaire. Cette option de cotisation sur un temps plein devra résulter d'un écrit daté et signé, soit dans le contrat de travail initial, soit par avenant si l'accord est postérieur à la conclusion du contrat. Si le salarié effectue cette demande, l'employeur devra y accéder. »

Les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises informent les salarié(e)s en temps partiel de ce droit. La branche mettra également en place une information en direction de ces salarié(e)s.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que les candidatures de salarié(e)s à temps partiel sont prioritaires pour le recrutement d'un temps plein, plutôt qu'un recrutement externe.

Le rapport de branche 2018 constatant :

- pour le champ SV : « le temps partiel concerne 4 % des hommes et 20 % des femmes dans les entreprises » ;
- pour le champ AV : « le temps partiel concerne 4 % des hommes et 11 % des femmes dans les entreprises ».

2 indicateurs issus du rapport de branche seront suivis (voir annexe 1).

Article 1.5

Revalorisation des emplois traditionnellement occupés par des femmes

La préoccupation de mixité et l'objectif de parité et d'égalité salariale, exposés sous le titre I^{er}, nécessitent également une revalorisation des emplois traditionnellement occupés par des femmes dans le secteur, à savoir les emplois administratifs non cadres.

Les partenaires sociaux incitent donc les entreprises à établir une analyse comparative de la rémunération des salariés occupant des postes de même échelon conventionnel, qu'ils soient administratifs ou techniques, en prenant en compte l'ancienneté.

Dans le cas d'un constat d'inégalité de rémunération lié à une discrimination, les entreprises sont invitées à y remédier en revalorisant les salaires des fonctions les moins valorisées.

3 indicateurs issus du rapport de branche seront suivis (voir annexe 1).

TITRE II

FAVORISER UNE MEILLEURE ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

Les parties signataires rappellent leur attachement au respect d'une articulation harmonieuse entre la vie professionnelle et la vie privée. Ce respect doit permettre à chacun(e) de mener sa vie professionnelle sans y subir de conséquences liées à sa situation personnelle. Le refus de la discrimination implique que les droits reconnus aux salarié(e)s en termes de vie personnelle ne soient pas différenciés suivant leur genre ou leur orientation sexuelle.

Article 2.1

Organisation du travail

Article 2.1.1

Attribution des congés payés

Les entreprises doivent exclure toute pratique discriminante entre les femmes et les hommes dans l'organisation du travail et dans l'attribution des congés familiaux et parentaux (congé parental, congé pour enfant malade, congé d'aidant familial, etc.) et intégrer autant que possible les contraintes personnelles.

L'attribution des congés payés doit tenir compte des contraintes familiales et parentales.

Depuis la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, l'ordre des départs en congés payés est fixé par accord d'entreprise, ou à défaut par accord de branche. Les partenaires sociaux proposent donc aux entreprises de la branche de respecter la règle suivante : pour fixer l'ordre des départs en congés, l'employeur tient compte de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé dans le secteur privé ou la fonction publique du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

Article 2.1.2

Planification des réunions

En particulier, elles doivent veiller autant que possible à organiser les réunions collectives sur des plages horaires préservant les équilibres des temps de vie en dehors du travail, en s'assurant que le début et la fin des réunions se situent bien dans l'amplitude horaire des salariés.

Article 2.1.3

Recours au télétravail

Sur la question du télétravail, les parties signataires incitent les entreprises à examiner, au cas par cas, les demandes de salarié(e)s justifiées par des contraintes familiales, pour les postes où cette organisation est possible. Les signataires rappellent les textes (art. L. 1222-9 à 11 du code du travail) encadrant ce type d'organisation du travail.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à utiliser des indicateurs propres, par exemple : le pourcentage de réunions organisées sur le temps de travail du salarié, le pourcentage de demandes de télétravail acceptées, etc. (voir annexe 2).

Article 2.2

Gestion de la parentalité

Article 2.2.1

Maternité

Conditions de travail pendant la grossesse

Les signataires rappellent l'attention particulière qui doit être portée à la situation de la salariée pendant la grossesse.

Les salariées en état de grossesse bénéficient de la protection contre les discriminations définies par des dispositions législatives et réglementaires supplémentaires, notamment par les articles L. 1225-1, L. 1125-29 et L. 1225-34 du code du travail, ainsi que par les articles L. 1225-16 à L. 1225-29 sur les principes légaux de protection de la grossesse et de la maternité.

Une fois la déclaration de grossesse effectuée, la salariée bénéficiera obligatoirement d'un entretien avec sa hiérarchie afin d'étudier les dispositions à mettre en œuvre pour faciliter la poursuite de son activité.

Les employeurs sont invités à informer le médecin du travail à partir du moment où ils reçoivent l'attestation de grossesse, afin que celui-ci puisse assurer la surveillance médicale renforcée prévue par la législation. Le médecin du travail est habilité à faire à l'employeur des propositions d'aménagement ou de changement de poste (art. L. 4624-1 du code du travail).

Les signataires attirent l'attention sur l'article L. 1225-7 du code du travail qui prévoit : « La salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige. En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à

l'accord de l'intéressée. L'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération ».

La salariée en état de grossesse bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, conformément à l'article L. 1225-16 du code du travail. Ce même article autorise le conjoint salarié dont l'épouse ou la compagne est enceinte à se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre du suivi de grossesse, dans la limite de 3 examens.

Les impératifs liés à l'état de grossesse seront pris en compte dans la planification des horaires de la salariée, et pourront par exemple donner lieu aux solutions suivantes :

- aménagement des horaires pour éviter les embouteillages ou la surfréquentation des transports en commun ;
- recours partiel ou total au télétravail ;
- réduction du temps de travail.

Dans tous les cas, l'employeur ne pourra en aucun cas exiger de la salariée en état de grossesse d'effectuer des heures supplémentaires.

Congé maternité

La durée du congé maternité est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté (art. L. 3141-5 du code du travail).

Afin de réduire les écarts de rémunération moyenne entre les hommes et les femmes, conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail, en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise définissant des garanties au moins aussi favorable que celles prévues par la loi, les partenaires sociaux rappellent que, au retour de la salariée partie en congé maternité, son salaire doit être majoré des augmentations générales perçues par tous les salariés pendant la durée de ce congé, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés de la même catégorie professionnelle, ou à défaut de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Article 2.2.2

Paternité

Les entreprises veillent à informer les salariés hommes de leur droit au congé de naissance (3 jours) et au congé paternité (11 jours consécutifs, et 18 jours pour des jumeaux), et les encouragent à le prendre dans les délais, soit dans les 4 mois à compter de la naissance de l'enfant.

Pour rappel, le congé paternité est dû pour les salariés en CDI comme en CDD, et donne lieu à des indemnités journalières de la part de l'assurance maladie.

Les entreprises sont incitées à utiliser comme indicateur propre le pourcentage de pères ayant pris l'intégralité de leur congé paternité (voir annexe 2).

Article 2.2.3

Parentalité

Les parties signataires s'engagent à lutter contre toute discrimination liée à la situation parentale, en particulier au niveau des rémunérations et de l'évolution de carrière. Les jours d'absence pour cause familiale reconnue (congés de maternité, de paternité, d'adoption et congé parental d'éducation) doivent être accordés sans discrimination de genre et sans conséquence sur l'évolution de la carrière professionnelle.

Elles rappellent que la durée des congés de maternité et d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée ou le salarié tient de son ancien-

neté (art. L. 3141-5 du code du travail), et que la durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination de ces mêmes droits (art. L. 1225-54 du code du travail).

Pour les salariés ayant entamé une procédure de procréation médicalement assistée (PMA), les entreprises doivent autant que faire se peut aménager leur temps de travail en fonction des contraintes de cette procédure.

Par ailleurs, les entreprises du secteur doivent autant que faire se peut proposer un aménagement d'horaires pour les parents le jour de la rentrée scolaire. Une attention particulière sera portée aux familles monoparentales ou ayant un ou des enfants handicapés.

Le don de jours de repos est autorisé entre salarié(e)s dès lors que le bénéficiaire est parent d'un enfant de moins de 26 ans gravement malade et nécessitant au sens de la loi une présence soutenue.

Les jours pouvant faire l'objet d'un don sont les suivant :

- cinquième semaine de congés payés ;
- jours de RTT ;
- jours de récupération.

L'égalité entre les femmes et les hommes doit également être respectée dans le traitement des demandes de congés pour convenances personnelles.

Afin de permettre de concilier au mieux vie privée et vie professionnelle, les parties signataires rappellent que les salarié(e)s bénéficient conformément à l'article 6.5 du titre VI de la convention collective ETSCE d'un congé annuel fractionnable de 3 à 5 jours ouvrés non rémunérés pour enfant malade. Ces droits ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination dans leur attribution.

Afin de favoriser leur retour dans l'entreprise suite à un congé maternité ou parental, les salariés qui le souhaitent peuvent être informés par leur employeur de l'activité de l'entreprise durant leur absence.

Aussi, l'entreprise veille à ce que les vecteurs de communication utilisés dans l'entreprise soient accessibles aux salariés qui le souhaitent durant leur congé, en permettant par exemple :

- l'accès à l'intranet depuis leur domicile ;
- la communication sur les événements importants de l'entreprise ;
- l'envoi du journal interne s'il en existe un ;
- la participation à des événements internes à l'entreprise.

Par la suite, les entreprises se doivent d'agir sans discrimination eu égard au choix des salariées d'être ou non informées.

Les entreprises sont invitées à consulter et à diffuser auprès de leurs salariés concernés les guides sur la parentalité comme par exemple le Guide de la parentalité de l'ORSE, ou d'autres guides téléchargeables gratuitement sur des sites de confiance (site Ameli, etc.).

Les entreprises utiliseront comme indicateurs propres la répartition des congés parentaux par genre et le pourcentage de pères et de mères ayant pris un congé parental (voir annexe 2).

TITRE III

VEILLER À L'ÉGALITÉ SALARIALE ET CORRIGER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

Les signataires rappellent l'obligation d'égalité de traitement du point de vue de la rémunération, et la nécessité de compenser les écarts de rémunération.

Article 3.1

Égalité salariale

Il est rappelé l'obligation d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur tel que défini aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Il est également rappelé que doivent être respectées les obligations particulières de négociation concernant la réduction des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes.

- au niveau de la branche : l'article L. 2241-9 du code du travail rappelle que « les négociations annuelles et quinquennales prévues aux articles L. 2241-1 et L. 2241-7 visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes » ;
- au niveau des entreprises : l'article L. 2242-7 du code du travail rappelle que « la négociation sur les salaires effectifs que l'employeur est tenu d'engager chaque année, conformément au 1° de l'article L. 2242-8, vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. » Par ailleurs, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail, fixé à l'article L. 3121-2 du code du travail, doit être garanti notamment sur la base d'un indicateur chiffré et anonymisé mesurant les écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes.

En vue de la négociation annuelle obligatoire prévue à l'article L. 2242-13 du code du travail, la branche établit dans le cadre du rapport de branche un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération et identifie les axes de progrès en matière d'égalité professionnelle et de rémunération.

Au vu de ses constatations, la branche élaborera des préconisations afin de diminuer les différences de traitement entre les femmes et les hommes et ouvrira une négociation triennale sur le sujet à partir de la date d'extension du présent accord publié au *Journal officiel*.

Le rapport de branche 2018 constatant :

- pour le champ SV : « Le salaire moyen brut annuel d'une salariée permanente occupant un équivalent temps plein sur l'année est inférieur à celui d'un salarié permanent (41 020 € pour un homme et 34 327 € pour une femme) » ;
- pour le champ AV : « le revenu annuel moyen d'une salariée permanente occupant un équivalent temps plein est inférieur à celui d'un salarié permanent (46 191 € pour un homme et 39 968 € pour une femme) ».

2 indicateurs issus du rapport de branche seront suivis (voir annexe 1).

Article 3.2

Égalité de traitement des contrats de travail

Les parties s'engagent à établir une réelle égalité de traitement des temps partiel et temps plein, des CDD et CDI, notamment en matière d'augmentation, de primes, de promotion, de droits, etc.

Par ailleurs, les parties signataires soulignent notamment que le travail à temps partiel ne saurait être un motif de non obtention de mesures salariales individuelles.

Les entreprises sont incitées à utiliser comme indicateur propre le taux de salariés ayant été augmentés, par genre, type de contrat et durée du travail (voir annexe 2).

Article 3.3

Réduction des écarts de salaire

Afin de réduire les écarts de rémunération moyenne entre les hommes et les femmes, conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail, en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise définissant des garanties au moins aussi favorable que celles prévues par la loi, les partenaires sociaux rappellent que, au retour de la salariée partie en congé maternité, son salaire doit être majoré des augmentations générales perçues par tous les salariés pendant la durée de ce congé, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés de la même catégorie professionnelle, ou à défaut de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Article 3.4

Meilleure représentation des femmes

Afin de permettre une meilleure représentation des femmes, la branche et les entreprises du champ encouragent la mixité voire la parité dans les organes de gouvernance.

Les entreprises utiliseront comme indicateur propre le pourcentage de femmes au sein des organes de gouvernance (conseil d'administration, comité directeur, instances représentatives du personnel, etc.) (voir annexe 2).

TITRE IV

GARANTIR UN ACCÈS ÉGAL AUX DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 4.1

Accès à la formation professionnelle

Les signataires rappellent la nécessité de ne pas faire de discrimination dans les décisions de formation, et que l'accès à la formation doit être égalitaire, que le ou la salariée exerce son activité à temps complet ou à temps partiel. Une attention particulière doit être portée à l'amélioration de la mixité dans toutes les filières et à tous les niveaux de responsabilité.

Les parties signataires s'engagent à veiller à ce que les formations continues de la branche intègrent l'objectif de parité. Cet objectif peut être approché par l'accès égalitaire entre les femmes et les hommes et par la mise en place de formations spécifiques permettant d'améliorer les situations de déséquilibre constatées dans la profession.

Les signataires rappellent que :

- le congé de maternité ou d'adoption ne doit pas conduire à un gel des droits du (de la) salarié(e) en matière de formation ;
- la période de suspension du contrat de travail au titre d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé de paternité, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits à la formation ;
- les salarié(e)s qui reprennent une activité au terme d'un congé parental d'éducation ou d'un travail à temps partiel pour élever un enfant bénéficient de plein droit d'un bilan de compétences (dès lors qu'ils justifient de 1 année d'ancienneté dans l'entreprise à la naissance de l'enfant ou à l'arrivée au foyer de l'enfant en vue de son adoption) ; ils bénéficient prioritairement d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

1 indicateur demandé à l'AFDAS sera suivi (voir annexe 1).

Article 4.2

Vie personnelle et évolution de carrière

Les salarié(e)s absent(e)s pour exercer leur parentalité dans le cadre d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental (à temps complet ou à temps partiel) peuvent bénéficier d'un entretien avec le (la) chef d'entreprise ou son (sa) représentant(e), en amont du congé puis à l'issue de celui-ci. Au cours de cet entretien doit être abordée la question de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle.

TITRE V

SUIVI DE L'ACCORD

Les parties signataires conviennent de se réunir annuellement pour étudier les indicateurs issus du rapport de branche et proposer des indicateurs supplémentaires s'ils l'estiment nécessaire.

Cette réunion doit se dérouler entre la remise du rapport de branche et la réunion de la négociation annuelle obligatoire de la branche.

TITRE VI

AUTRES DISPOSITIONS

Article 6.1

Champ d'application et durée

Le champ d'application du présent accord est celui des entreprises de la branche des ETSCE. Il est conclu pour une durée indéterminée, sachant qu'il pourra être mis à jour à l'occasion de la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Sa dénonciation éventuelle est régie par les textes du code du travail.

Article 6.2

Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support numérique) auprès des services centraux du ministère du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie signataire et sera notifié à chaque organisation syndicale représentative non signataire.

Article 6.3

Révision de l'accord

La demande de révision émanant soit des employeurs, soit de l'une des organisations syndicales signataires, doit être notifiée à chaque partie signataire accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révision.

Le présent accord ne pourra, en tout état de cause, faire l'objet d'une demande de révision avant l'expiration d'une période d'application de 12 mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie au présent accord avec toute nouvelle prescription légale ou réglementaire, par la négociation et la signature d'un avenant.

Article 6.4

Extension et entrée en vigueur

Il est convenu que les signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Les signataires conviennent expressément que le présent accord sera applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 24 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1

LISTE DES INDICATEURS ISSUS DU RAPPORT DE BRANCHE

Article 1.1. – Recrutement

2 indicateurs :

- création et rupture des CDI par genre et catégorie professionnelle ;
- création et rupture des CDD par genre et catégorie professionnelle.

Article 1.2. – Répartition par filière

2 indicateurs :

- répartition des salariés permanents par filière administrative/technique et par genre ;
- répartition des salarié(e)s intermittents par genre.

Article 1.3. – Répartition par niveau hiérarchique

4 indicateurs :

- taux de cadre par genre ;
- répartition par genre des postes de cadres ;
- salaire moyen brut annuel par genre, catégorie et filière administrative/technique ;
- volume de salariés passés du statut de non cadre au statut de cadre par genre.

Article 1.4. – Répartition par type de contrat et durée du travail

2 indicateurs :

- répartition par genre des contrats à temps partiel ;
- répartition par genre des CDI et CDD.

Article 1.5. – Revalorisation des emplois traditionnellement occupés par des femmes

3 indicateurs :

- salaires bruts moyens des fonctions administratives (permanents) ;
- salaires bruts moyens des fonctions techniques (permanents) ;
- salaires bruts moyens des intermittents.

Article 3.1. – Égalité salariale

2 indicateurs :

- salaire brut moyen annuel en ETP par genre, ancienneté, catégorie et filière administrative/technique ;
- nombre moyen d'années d'ancienneté par genre.

Article 4.1. – Accès à la formation professionnelle

1 indicateur demandé à l'AFDAS :

- répartition des salariés par dispositif de formation et par genre.

ANNEXE 2

SUGGESTIONS D'INDICATEURS PROPRES AUX ENTREPRISES

Article 1.3. – Répartition par niveau hiérarchique

3 indicateurs :

- nombre de formations suivies par les membres des RH sur la thématique de l'égalité professionnelle ;
- nombre de réunions de sensibilisation réalisées ;
- nombre de personnes présentes lors de ces réunions.

Article 1.4. – Répartition par type de contrat et durée du travail

1 indicateur :

- nombre et genre des salarié(e)s ayant demandé à revenir à temps plein.

Article 2.1. – Organisation du travail

2 indicateurs :

- pourcentage de réunions se terminant avant 17 heures ;
- pourcentage de demandes de télétravail acceptées.

Article 2.2.2. – Paternité

1 indicateur :

- pourcentage de pères ayant pris l'intégralité de leur congé paternité.

Article 2.2.3. – Parentalité

2 indicateurs :

- répartition des congés parentaux par genre ;
- pourcentage de pères et de mères prenant un congé parental.

Article 3.2. – Égalité de traitement des contrats de travail

1 indicateur :

- taux de salariés ayant été augmentés, par genre, type de contrat et durée du travail.

Article 3.4. – Meilleure représentation des femmes

1 indicateur :

- pourcentage de femmes dans les organes de direction et parmi les représentants du personnel.