

Brochure n° 3304

Convention collective nationale
IDCC : 2190. – MISSIONS LOCALES ET PAIO

ACCORD DU 20 JUIN 2018
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES
NOR : ASET1851113M
IDCC : 2190

Entre :
UNML,
D'une part, et
SYNAMI CFDT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Éléments d'état des lieux

Selon l'enquête 2017 réalisée par l'UNML sur les rémunérations perçues dans le réseau des missions locales en 2016, la branche des missions locales et PAIO se caractérise par :

1. Une forte féminisation des métiers, 79 % des emplois sont occupés par des femmes. Ce chiffre est constant depuis 2013. Les femmes sont présentes à plus de 80 % dans les emplois d'assistante administrative, assistante financière, assistante de direction et conseiller(e) niveau 1.
2. Un recours au temps partiel plus important que dans le reste de l'économie mais moins important que dans le secteur associatif ainsi que dans l'économie sociale et solidaire. Effectivement les salarié(e)s à temps partiel dans la branche représentent 23,76 % contre 42 % dans le secteur associatif et 37 % dans l'économie sociale et solidaire, mais il concerne surtout les femmes.
3. Des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes à poste et conditions d'emploi équivalent de l'ordre de 10 % contre 13 % dans le reste du secteur privé.

Par exemple, le salaire moyen des 3 dernières années médian brut (ancienneté comprise) :

- directeur 3 517,15 € / directrice 3 307,85 € = une différence de 209,30 € ;
- conseiller niveau II 2 036,13 € / conseillère niveau I 2 011,10 € = une différence de 25,03 €.

La différence de salaire entre les hommes et les femmes, aussi minime qu'elle soit doit être pros-
crite.

Les partenaires sociaux engagent la branche dans un programme ambitieux, visant à faire disparaître tout écart de rémunérations entre les hommes et les femmes à postes et conditions d'emploi équivalent.

Éléments de définition

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de se doter d'un vocabulaire propre au champ de l'égalité professionnelle et la nécessité d'en partager les notions. C'est la raison pour laquelle ils renvoient, en annexe, à la définition des termes suivants : égalité professionnelle, égalité salariale, mixité professionnelle, parité, travail de valeur égale, agissement sexiste et discrimination directe ou indirecte.

Ils-elles rappellent également l'impact de l'utilisation de l'écriture inclusive pour une communication sans stéréotype.

Objectifs de l'accord

L'égalité professionnelle est une préoccupation partagée des représentant(e)s des salarié(e)s et employeur(euse)s de la branche des missions locales et PAIO. Dans le cadre de sa responsabilité sociale, et en tant qu'actrice dans la société, la structure doit faire évoluer les représentations et les comportements et doit contribuer de manière déterminante à faire évoluer la question de l'égalité professionnelle. Les bénéfices que peut tirer une structure qui s'engage résolument dans une politique en faveur de l'égalité professionnelle, sont conséquents et doivent être valorisés par les branches professionnelles, dans une visée pédagogique.

Face aux constats dressés et pour répondre aux attentes légitimes des salarié(e)s en matière de parcours professionnels, d'accès aux responsabilités et d'égalité des rémunérations, les partenaires sociaux ont identifié huit thèmes clés de progression : l'attractivité et la mixité des métiers, le recrutement, l'évolution professionnelle, l'égalité salariale, les conditions de travail des salarié(e)s et de la femme enceinte, la parentalité, l'articulation des temps de vie et le recueil et le suivi des données chiffrées.

À travers cet accord, les partenaires sociaux s'engagent résolument en faveur de l'égalité professionnelle et visent les objectifs suivants :

- parvenir à l'égalité professionnelle effective entre femmes et hommes dans la branche des missions locales et PAIO ;
- outiller les branches professionnelles dans leur dynamique de négociation et favoriser la mise en place d'un cadre commun, propre à la branche ;
- soutenir la négociation sur l'égalité professionnelle dans les structures.

Considérant

- l'accord du 23 mai 2011 sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'économie sociale et solidaire ;
- l'ANI du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- l'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail ;
- l'ANI du 19 juin 2013 « vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle » ;
- la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes.

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux employeurs(euses) et aux salarié(e)s relevant du champ d'application défini au titre I-1 de la convention nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001 (IDCC 2190).

Ce présent avenant doit s'appliquer dans toutes les structures de la branche quel que soit leur effectif. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les structures de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :

- la branche est très majoritairement composée de structures dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- le thème de l'égalité professionnelle ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon les effectifs de la structure.

Article 2

Attractivité des métiers et des secteurs d'activité

Les partenaires sociaux demandent aux structures comptant des métiers non-mixtes d'évaluer les obstacles à l'attractivité et à la mixité notamment en matière de pénibilité, de conditions de travail, d'emploi ou de rémunération et d'adopter des mesures permettant d'accompagner une évolution vers davantage de mixité.

Les partenaires sociaux invitent, au sein des structures, à rechercher l'échange avec les instances représentatives du personnel (IRP), lorsqu'elles existent, sur les obstacles à l'attractivité et à la mixité et une réflexion sur les moyens de les lever.

Article 3

Recrutement

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes. Pour ce faire, les mesures suivantes doivent être prises :

- vérification de la neutralité dans la rédaction des offres d'emploi (rédaction ne devant notamment contenir aucun stéréotype discriminant ou appellation de nature à dissuader l'un ou l'autre sexe de postuler) ;
- diffusion systématique des offres d'emploi conformément à l'article III.3 de la convention collective ;
- nécessité pour l'offre de contenir les éléments relatifs au descriptif du poste, à la qualification demandée ainsi qu'aux conditions d'emploi (temps plein/partiel, CDI/CDD, fourchette de rémunération, etc.) ;
- diversification des canaux de recrutement et dépôt des offres, notamment auprès des opérateur(ice)s du service public de l'emploi ;
- mise en place d'équipes de recrutement mixtes, lorsque cela s'avère possible.

Pour écarter certains biais de sélection et mettre en lumière des compétences parfois peu visibles, il est recommandé de promouvoir l'utilisation de certains types de CV.

Aussi, les partenaires sociaux demandent aux structures de recourir au CV normalisé (type Europass...) qui permet de se concentrer sur le fond d'une candidature plutôt que sur sa forme.

Par ailleurs, dans le cadre de recrutements externes ou de promotions internes, les partenaires sociaux recommandent de veiller à ce que le ratio de femmes et d'hommes reçus en entretien corresponde à celui des candidatures déposées. Les critères de recrutement doivent toujours reposer sur les compétences, l'expérience et la qualification.

Les partenaires sociaux promeuvent, la bonne pratique consistant à tenir un état, selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués. Cet outil doit permettre d'identifier d'éventuels biais discriminants lors des recrutements et de mettre en place des actions correctives. Il pourra également servir de base à une réflexion sur les représentations et améliorations éventuelles pour favoriser la mixité professionnelle. Le cas échéant, cet outil pourra être tenu à disposition, lorsqu'ils existent au sein de la structure, des représentant(e)s du personnel, ou des délégué(e)s syndicaux (ales).

En outre, il sera demandé à Pôle emploi ou à tout(e) autre intermédiaire de recrutement chargé(e) de la sélection des candidatures pour le compte d'une structure de la branche, de veiller à une sélection équilibrée des candidatures au regard de la proportion de candidatures femmes-hommes reçues.

Les partenaires sociaux proposent aux employeurs(euses) de remettre par voie électronique ou papier – aux candidat(e)s reçu(e)s en entretien d'embauche un document faisant état des droits et obligations respectives des parties (employeur[euse] et salarié[e]) en matière de recrutement tels qu'énoncés aux articles L. 1221-6 à L. 1221-9 du code du travail.

Les partenaires sociaux recommandent fortement aux recruteur(se)s, dans le cadre de leur pratique, à utiliser des outils existants, tel le guide du recrutement conçu par l'UDES dans l'optique de promouvoir des processus dénués de toute discrimination.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent qu'il est interdit de prendre en considération l'état de grossesse d'une candidate pour refuser de l'embaucher ou pour mettre fin à sa période d'essai.

Article 4

Évolution professionnelle

Il convient de rendre effectives les conditions d'une évolution professionnelle dénuée de toute discrimination fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse. De même, une attention particulière doit être portée aux perspectives d'évolution professionnelle des salarié(e)s à temps partiel. Pour ce faire, les partenaires sociaux demandent aux employeur(euse)s de la branche de :

– promouvoir la formation :

- former l'encadrement et les professionnel(elle)s des ressources humaines ou en charge du recrutement ainsi que les dirigeant(e)s salarié(e)s ou les dirigeant(e)s bénévoles à la mise en place de mesures propices à l'égalité professionnelle (en matière de recrutement, de management, etc.) ;
- veiller à ce que les offres de formation proposées, et notamment les possibilités d'accès à la certification, s'adressent aussi bien aux métiers féminisés que masculinisés ;
- organiser la formation (lieu et horaire) de manière à permettre la participation de tous (toutes) et notamment des salarié(e)s justifiant de contraintes familiales particulières.

Les partenaires sociaux rappellent que les formations suivies hors du temps de travail répondent à un régime particulier.

– favoriser la promotion professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités en :

- s'assurant notamment que les femmes et les hommes peuvent bénéficier de propositions de mobilité interne sur des offres d'emploi de niveau plus élevé ainsi que sur des offres d'emploi dans l'intégralité des filières métiers présentes dans l'entreprise. Pour permettre ces mobilités, il sera possible de recourir autant que de besoin, à la formation professionnelle ;
- mettant à profit l'entretien professionnel institué par la loi du 5 mars 2014 pour identifier des solutions en matière de progression de carrière et encourager à la prise de responsabilité ;
- faisant connaître la bourse d'emplois sur le site internet de l'UNML et sur le portail de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire.

Article 5

Égalité salariale

Les partenaires sociaux rappellent qu'à travail de valeur égale, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes sont interdites. Ce principe légal doit faire l'objet d'une application effective.

La branche professionnelle s'engage à mettre en place les mesures visant à supprimer les écarts injustifiés de rémunération directe ou indirecte entre femmes et hommes.

La commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation en assurera le suivi.

La branche professionnelle rappelle en outre aux structures que des mesures correctives doivent être mises en place au retour de congé maternité et de congé d'adoption, comme le précisent les articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail.

Article 6

Conditions de travail

Les partenaires sociaux du présent accord demeurent attentifs à la question des accidents du travail, des maladies professionnelles ou des autres atteintes à la santé des salarié(e)s. En effet, pour l'ensemble du secteur privé entre 2001 et 2012, les accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles des femmes ont augmenté. Pour les hommes, si l'on constate une augmentation des maladies professionnelles, le nombre des accidents du travail et de trajet a diminué. En termes de sinistralité, les accidents du travail concernent deux fois plus d'hommes que de femmes, les accidents de trajet concernent un peu plus les femmes et les maladies professionnelles concernent quasiment autant les deux sexes. Pour lutter contre ces risques professionnels, il convient de porter une attention particulière à l'amélioration des conditions de travail au bénéfice de l'ensemble des salarié(e)s tout en prenant en compte d'éventuelles différences d'exposition selon le sexe notamment concernant les salariées enceintes.

Article 6.1

Dispositions visant les conditions de travail de l'ensemble des salarié(e)s

Pour l'ensemble des salarié(e)s, les partenaires sociaux demandent aux structures de prévoir des cadres de réflexion relatifs aux conditions matérielles et à l'organisation du travail, dont par exemple :

- des actions sur l'ergonomie des postes de travail ou du matériel utilisé de manière à les rendre accessibles au plus grand nombre ;
- l'aménagement d'horaires ;
- le recours au télétravail.

Ces cadres de réflexion participent conjointement à l'amélioration de la mixité professionnelle et à la réduction des risques professionnels.

Article 6.2

Dispositions visant les conditions de travail de la salariée enceinte et de la mère allaitante

Les partenaires sociaux rappellent qu'aucune personne ne peut, en raison de sa grossesse, être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou d'une période de formation en entreprise et aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire conformément aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

En vue d'améliorer les conditions de travail de la salariée enceinte, les partenaires sociaux rappellent le nécessaire respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection de la grossesse et de la maternité aux changements temporaires d'affectation, à certaines interdictions, aux autorisations d'absence et au congé maternité (articles L. 1225-1 à 34 et L. 4152-1 et L. 4152-2 du code du travail).

Dans l'objectif de faciliter leur retour au travail les mères allaitant leurs enfants disposent d'une pause de 1 heure par jour durant les heures de travail. Pendant cette heure de pause le salaire est maintenu.

Article 6.3

Dispositions visant le travail à temps partiel

Les partenaires sociaux rappellent qu'est considéré(e) comme un(e) salarié(e) à temps partiel tout(e) salarié(e) dont la durée de travail est inférieure à la durée légale ou à la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure à la durée légale du travail à temps plein.

La mise en place des conditions d'un accroissement de la durée de travail des salariés à temps partiel est de nature à améliorer l'attractivité des secteurs et la mixité dans l'emploi.

Aussi, les partenaires sociaux souhaitent que les structures tiennent compte des points suivants :

- une attention particulière doit être portée au nombre de salarié(e)s dont le temps de travail est inférieur à 150 heures par trimestre ;
- l'accès des salarié(e)s à temps partiel à des formations de nature à conforter leur expérience ou à permettre une polyvalence : il s'agit de permettre le maintien et le développement des compétences des salarié(e)s sur leur cœur de métier, d'une part, ou l'acquisition de nouvelles compétences sur d'autres métiers que le leur, d'autre part, pour améliorer leur accès à l'emploi et renforcer la sécurisation des parcours professionnels ;
- le bénéfice, pour les salarié(e)s à temps partiel, des primes conventionnelles comme tous les autres salarié(e)s de l'entreprise.
- l'indice d'ancienneté conventionnelle doit être le même pour les salarié(e)s à temps plein comme à temps partiel, l'ancienneté conventionnelle n'est pas proratisable.

Article 7

Parentalité et solidarités familiales

- Le congé paternité est porté à 15 jours calendaires consécutifs pour un enfant et de 21 jours calendaires consécutifs en cas de naissances multiples. Ces jours sont à prendre en une seule fois et dans les 4 mois suivant la naissance. L'intéressé doit avertir son employeur 1 mois avant la date à laquelle il souhaite prendre son congé en indiquant sa date de retour. Pendant la période de suspension du contrat de travail pour congé de paternité, le salaire de l'intéressé est maintenu, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux invitent les branches professionnelles à mettre en place des dispositions à destination des salarié(e)s aidant(e)s familiaux(iales) en matière, par exemple, d'aménagement du temps de travail ou de rattrapage de carrière.

- Maintien des échanges avec l'entreprise : les partenaires sociaux précisent qu'il est possible, pour les seul(e)s salarié(e)s qui le souhaitent, de maintenir des échanges strictement informatifs concernant la vie de l'entreprise et la politique de ressources humaines durant les congés parental d'éducation, maternité, d'adoption, de soutien familial, de présence parentale ou de solidarité familiale. Cette volonté du (de la) salarié(e) doit faire l'objet d'une demande écrite à l'employeur(euse).
- Entretien professionnel de retour : les partenaires sociaux rappellent que chaque salarié(e) de retour de congé maternité, de congé parental d'éducation, de congé d'adoption, de congé de soutien familial ou qui a demandé la réduction de son temps de travail suite à un congé de maternité ou d'adoption, doit se voir proposer un entretien professionnel par son employeur(euse). À la demande du (de la) salarié(e) en congé parental d'éducation, l'entretien pourra avoir lieu avant la fin de ce congé. Pour garantir aux salarié(e)s l'exercice de ce droit, l'employeur(euse) les informera par tout moyen approprié. Cet entretien visera à étudier les perspectives d'évolution

professionnelle notamment en termes de qualifications et d'emploi, les questions de formation seront abordées.

- Accompagnement professionnel : il concernera les salarié(e)s de retour dans leur travail après un congé de plus de 1 mois lié à un événement familial. Les modalités de cet accompagnement pourront notamment prévoir le renforcement des liens avec le/la responsable hiérarchique, la reprise du travail en binôme, la mise en œuvre temporaire d'un temps partiel, d'horaires aménagés...
- Conciliation vie professionnelle / vie parentale : les partenaires sociaux appellent à favoriser, dans la mesure du possible, l'aménagement des conditions de travail des salarié(e)s-parent(e)s et à veiller à ce que la parentalité ne soit pas une entrave à l'évolution professionnelle. Dans ce but :
 - les structures doivent étudier la possibilité d'aménager l'emploi du temps des salarié(e)s ayant des responsabilités parentales particulières ;
 - pour la rentrée scolaire et une fois par an, les salariés ayant des enfants scolarisés jusqu'en 6^e bénéficient d'un aménagement de leurs horaires de travail le jour de la rentrée scolaire leur permettant d'arriver 1 heure plus tard sans perte de salaire. Si les deux parents sont salariés de la mission locale, un seul bénéficie de ce droit. Il s'agit de 1 heure par rentrée scolaire et non par enfant.

Article 8

Articulation et conciliation des temps de vie

Les partenaires sociaux estiment nécessaire de prendre certaines mesures visant à garantir une organisation du travail respectueuse tant des engagements et aspirations personnelles des salarié(e)s que de leur vie familiale. Ils rappellent la responsabilité de l'employeur(euse) en matière de décompte du temps de travail et des périodes minimales de repos.

Afin de mieux articuler les temps de vie professionnelle et personnelle, les structures doivent tenir compte des éléments suivants :

- mettre en place des horaires de réunions adaptés ou encore planifier des déplacements à l'avance, dans la mesure du possible. Les situations particulières ne doivent pas aboutir à priver le (la) salarié(e) d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives, sauf dérogations ;
- organiser le travail en respectant les délais de prévenance pour la gestion et la modification des plannings, conformément aux dispositions légales et conventionnelles ;
- prendre en compte l'impact des TIC dans la gestion du temps de travail afin de veiller à leur utilisation dans le respect de la vie personnelle et des temps de repos des salarié(e)s. Ainsi, les partenaires sociaux rappellent que le droit à la déconnexion correspond au droit pour le salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel (smartphone, internet, e-mail, etc.) pendant les temps de repos et de congé.

Article 9

Prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles au travail

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur(euse), au titre de son obligation de sécurité de résultat, doit prévenir les agissements de harcèlement moral et de harcèlement sexuel, diligenter une enquête s'il (elle) vient à être informé(e) de tels actes, puis, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner. Ces actes peuvent être le fait des salarié(e)s entre eux (elles), y compris le personnel d'encadrement, ou résulter de toute tierce personne à l'entreprise présente sur le lieu de travail (usager[ère], client[e], intervenant[e] extérieur...).

Les signataires de l'accord indiquent que :

- nul ne doit subir d'agissement sexiste dans l'entreprise et que les auteur(e)s de harcèlement ou de violence seront soumis à sanctions. En outre, aucun(e) salarié(e) ne devra notamment subir

de propos ou de comportements à connotation sexuelle créateurs d'une situation intimidante, hostile ou offensante. Ces messages visant à prévenir ces situations pourront être portés par la direction, les cadres en réunions de service ;

- les structures doivent procéder à l'affichage des textes relatifs à la lutte contre le harcèlement moral et sexuel ;
- les structures doivent intégrer dans le règlement intérieur, le cas échéant et en matière disciplinaire, une disposition relative aux comportements discriminatoires. Cette disposition pourra notamment se baser sur la recommandation du CSEP en la matière ;
- les structures doivent prévenir les actes de harcèlement et de violence sexiste et sexuelle avec l'appui, notamment, du réseau ANACT, de l'INRS ou des CARSAT ;
- les structures doivent adopter, sans préjudice des procédures déjà existantes, une « charte de référence » préconisant les procédures à suivre en cas de harcèlement, de violence ou d'agissement sexiste en lien avec le travail, que cet acte se réalise dans ou hors de l'entreprise.

Article 10

Obligations et outils au service des politiques d'égalité professionnelle en entreprise

Les partenaires sociaux (iales) rappellent que :

- la base de données économiques et sociales, obligatoire pour les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salarié(e)s, doit contenir des informations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces informations sont mises à jour régulièrement et mises à disposition du CSE. Elles pourront être rassemblées dans un document spécifique qui sera remis aux acteur(rice)s prenant part à la négociation d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Ces informations comportent : un diagnostic et une analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ; une analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ; des données sur l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise ;
- la négociation sur l'égalité professionnelle est un levier majeur pour faire de l'égalité une réalité. Au sein des structures concernées, la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte notamment sur : l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle ou les conditions de prise en charge par l'employeur(euse) de tout ou partie d'un supplément de cotisation à l'assurance vieillesse. À défaut d'accord sur les objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les structures d'au moins 50 salarié(e)s se doivent de réaliser un plan d'action en matière d'égalité professionnelle ;
- la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En vue de cette consultation, l'employeur(euse) met à la disposition du CSE les informations de la base de données économiques et sociales relatives à l'égalité professionnelle ainsi que les accords, ou à défaut le plan d'action, établis pour assurer l'égalité professionnelle ;
- l'évaluation des risques professionnels pour la santé et la sécurité des salarié(e)s doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

Concernant les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, les partenaires sociaux signataires, précisent que :

- les structures de moins de 50 salarié(e)s doivent formaliser, autant que faire se peut, des outils relatifs au recueil et à l’observation de données chiffrées sexuées de nature à alimenter une dynamique en faveur de l’égalité professionnelle ;
- pour ce faire, les partenaires sociaux recommandent l’utilisation d’un outil proposé par la caisse nationale de l’assurance vieillesse (CNAV) permettant, d’établir une situation synthétique des salarié(e)s par sexe en matière d’emploi et de conditions de travail. Ce diagnostic permettra notamment pour les structures de moins de 50 salarié(e)s de bénéficier d’un appui potentiel dans la mise en place de politiques visant l’égalité professionnelle ;
- enfin, et sans condition liée à l’effectif de l’entreprise, le recours aux appuis techniques sur l’égalité professionnelle devra être encouragé (aides de l’État, réseau des ARACT, réseau des référent(e)s égalité femmes/hommes en région, etc.).

Article 11

Gouvernance et dialogue social

La prise de responsabilités dans la gouvernance des associations concerne aussi bien les femmes et les hommes et doit être le reflet de notre société.

Aussi, salarié(e)s et employeur(euse) doivent être sensibilisé(e)s à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans le cadre des renouvellements de mandat.

De même, la composition des IRP devrait pouvoir refléter cet équilibre. Selon un principe de mixité proportionnelle, la loi relative au dialogue social et à l’emploi du 17 août 2015, prévoit, en son article 7, des dispositions permettant d’assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des listes électorales pour les élections des représentant(e)s du personnel au CSE.

Article 12

Communication

Les signataires de l’accord rappellent que l’affichage des textes relatifs à l’égalité professionnelle constitue une obligation en entreprise.

Article 13

Dispositions diverses

Article 13.1

Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. L’ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Article 13.2

Révision et dénonciation de l’accord

Conformément aux dispositions légales, chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie de l’accord. La demande de révision, transmise par écrit à chacun des signataires, expose les lignes directrices et les points sur lesquels la révision est souhaitée.

L’accord peut également faire l’objet d’une dénonciation à l’initiative d’un ou plusieurs signataires.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 et suivants du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à l’ensemble des parties signataires. Elle est précédée d’un préavis de 3 mois.

Article 13.3

Dépôt légal et demande d'extension

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt légal, auprès des services centraux du.de la ministre chargé(e) du travail, à la direction générale du travail, telles que prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 20 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1

DÉFINITIONS

Ces définitions sont en partie tirées du site internet : ega-pro.femmes.gouv.fr et du glossaire de la charte de la diversité.

Agissement sexiste : tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Discrimination directe : constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation ou identité sexuelle, son sexe ou son lieu de résidence, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable ⁽¹⁾.

Discrimination indirecte : constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés ⁽²⁾.

Égalité professionnelle : c'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale).

Égalité salariale : c'est d'abord la traduction du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». Mais au-delà de cette acception qui touche aux discriminations, c'est la traduction concrète de l'égalité professionnelle à laquelle on doit tendre.

Mixité professionnelle : c'est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un métier, sans être forcément paritaire (exemple : 30 % d'hommes et 70 % de femmes).

Parité : c'est avoir le même nombre de femmes et d'hommes dans une entreprise ou une instance de consultation ou de décision. La parité n'implique pas la mixité.

Travail de valeur égale : l'article L. 3221-4 du code du travail dispose : « Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salarié(e)s un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. »

(1) Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, article 1^{er}, alinéa 1.

(2) Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, article 1^{er}, alinéa 2.