

Brochure n° 3319

Convention collective nationale
IDCC : 2411. – CHÂÎNES THÉMATIQUES

AVENANT N° 1 DU 25 JANVIER 2019
À L'ACCORD DU 2 DÉCEMBRE 2010
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1950596M
IDCC : 2411

Entre :
ACCeS ;
Locales TV,
D'une part, et
SNRT CGT ;
SNPCA CFE-CGC ;
F3C CFDT ;
USNA CFTC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le 2 décembre 2010, les partenaires sociaux de la branche ont conclu un accord collectif afin d'assurer l'effectivité du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises.

Le 23 mars 2018, dans le cadre de la CPPNI, les employeurs ont présenté un rapport sur les écarts de salaires entre les femmes et les hommes et leur évolution entre 2010 et 2016 réalisé à partir de données statistiques fournies par Audiens.

Ses principaux enseignements sont les suivants :

Tous âges confondus, l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes a diminué de 4 % entre 2010 et 2016. Les salaires moyens des femmes et des hommes ne présentent plus d'écarts en 2016 pour environ 60 % de la population.

Entre 2010 et 2016, les écarts de salaires moyens entre les femmes et les hommes ont très nettement diminué pour les moins de 50 ans (se situant même à l'avantage des femmes pour les moins de 30 ans), mais pour les femmes de plus de 50 ans, les écarts ont augmenté à leur désavantage.

Il n'y a plus d'écarts de salaires dans les générations les plus jeunes (- de 40 ans). Dans les tranches des - de 25 ans et des 25-29 ans les salaires des femmes sont supérieurs à ceux des hommes de respectivement 7 % et 4 %.

Entre 2010 et 2016 les femmes cadres ont connu une progression salariale plus favorable que celle des hommes. En effet, le salaire annuel moyen des femmes cadres a progressé de 42,5 % tandis que celui des hommes cadres a progressé de 38 %. Ainsi l'écart de salaires moyens entre les hommes et les femmes cadres a été ramené de 19 % en 2010 à 16 % en 2016.

Mais après 30 ans, les femmes ont des salaires moyens inférieurs quelle que soit la tranche d'âge. L'écart est très marqué parmi les 50-59 ans (- 32 % d'écart).

Pour les salariés non cadres, l'écart de salaires reste constant et peu significatif.

Si l'on peut penser que les écarts constatés sur les tranches d'âges plus élevées et les cadres vont se réduire au fil du temps, les partenaires sociaux ont convenu qu'il convenait de poursuivre les actions déjà convenues dans l'accord du 2 décembre 2010 et dans l'avenant n° 4 du 19 juin 2017 de révision de la convention collective des chaînes thématiques et locales. Il a donc été convenu de compléter ces dispositions par les engagements suivants :

1. Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale et privée

Les partenaires sociaux entendent soutenir et promouvoir les actions concrètes favorisant l'évolution culturelle en faveur d'une répartition plus équilibrée des charges et obligations familiales entre les femmes et les hommes.

Dans le champ de l'activité professionnelle, il s'agit de ne pas pénaliser les femmes ou les hommes au niveau de leurs conditions de travail, niveau de rémunération, évolution de carrière, en raison de leurs obligations familiales.

Moyens à mettre en œuvre

Les entreprises s'engagent à mettre en place les moyens suivants :

- faciliter la mixité des responsabilités familiales, et, pour ce faire, mettre en place des conditions facilitant la prise du congé paternité ; à cet égard, il est rappelé que la convention collective garantit, dans son article 6.6.2, le maintien de la rémunération brute de base des salariés prenant leur congé paternité dans les limites des durées définies par la loi dès lors qu'il a acquis 1 an d'ancienneté ;
- planifier des réunions de travail compatibles avec les contraintes familiales des salariés ; dans la mesure du possible, et selon les contraintes spécifiques à chaque entreprise, sauf pour les équipes ayant des horaires décalés, terminer les réunions à 18 heures et faire en sorte qu'elles ne commencent pas avant 9 heures ; les réunions seront, autant que possible, planifiées à l'avance ;
- tenir compte des contraintes parentales des salariés dans le recours aux heures supplémentaires ;
- favoriser, tant pour les hommes que pour les femmes, les meilleures conditions pour l'accès au temps partiel choisi (répartition des horaires, conditions de travail et diminution réelle de la charge de travail) sans pénaliser les évolutions de carrière et de salaire ;
- recevoir tout collaborateur souhaitant formuler une demande d'aménagement de son temps de travail pour mieux concilier sa vie personnelle et sa vie professionnelle ;
- étudier les demandes des salariés à temps partiel pour des raisons de parentalité souhaitant cotiser pour leur retraite sur la base d'un salaire à temps plein ; en cas d'accord de l'employeur, les cotisations seront prises en charge par le salarié et l'employeur dans les mêmes conditions que pour un salaire à temps plein ;
- garantir les mêmes droits à la formation pour les salarié(e)s à temps partiel en tenant compte de leurs jours d'absence pour positionner les plages de formation ;

- redéfinir les objectifs, les missions et la charge de travail en fonction de la réalité du temps de travail lors d'un passage à temps partiel ;
- maintenir le lien entre les salariés en congé maternité ou parental et l'entreprise en leur donnant la possibilité de continuer à avoir accès aux informations sur la vie de l'entreprise ;
- prendre en compte dans l'organisation et l'aménagement du temps de travail des entreprises, les besoins liés au soutien familial (longue maladie d'un conjoint, d'un parent, d'un enfant, dépendance, enfant malade...) ; à cet égard, il est rappelé que l'article 5.3.2 de la convention collective dispose que le salarié peut bénéficier du congé de présence parentale, sans condition d'ancienneté, dès lors que l'enfant de moins de 20 ans à charge (au sens du droit aux prestations familiales) est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Le congé est attribué pour une durée maximale de 310 jours ouvrés (soit 14 mois) par enfant, à prendre sur une période maximale de 3 ans. Par ailleurs, l'article 5.3.3 de la convention collective rappelle que le salarié a droit à un congé de solidarité familiale dans les conditions prévues aux articles L. 3142-6 à L. 3142-25-1 du code du travail et à leurs décrets d'application ;
- sensibiliser l'encadrement à la gestion du temps des équipes et notamment au droit à la déconnexion pour favoriser une réelle conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et privée ;
- au retour des congés maternité et parentaux de plus de 1 an et sur demande du salarié, organiser un entretien avec sa hiérarchie pour déterminer ses conditions de retour au travail, les formations de mise à niveau ou de développement des compétences lui assurant un développement de carrière ;
- lorsque l'entreprise a mis en place le télétravail, permettre son accès dans les mêmes conditions aux hommes et aux femmes.

2. Assurer l'égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux entendent promouvoir le principe essentiel de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de même valeur.

Moyens à mettre en œuvre

Les entreprises s'engagent à mettre en place les moyens suivants :

- mettre en œuvre des outils et une méthodologie pour mesurer les écarts de salaires entre les hommes et les femmes ;
- prévoir tout mécanisme permettant de résorber les écarts de salariaux entre les hommes et les femmes, constatés notamment à l'occasion des négociations annuelles obligatoires ; il peut s'agir, si des écarts sont constatés, de la constitution d'une enveloppe spécifique dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire affectée à la réduction du différentiel global de salaire entre les femmes et les hommes ;
- sensibiliser les managers à la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment dans le cadre des formations au management ;
- veiller à ce que les temps partiels ne soient pas pénalisants pour la gestion des rémunérations ;
- appliquer la garantie d'évolution salariale aux salariés concernés par les congés de maternité, de paternité et d'adoption. À cet égard, il est rappelé que la convention collective, dans son article 4.1.2 prévoit les dispositions suivantes : à l'issue du congé maternité et/ou d'adoption, la rémunération du salarié est majorée de la moyenne des augmentations de salaire (hors promotion) dans son entreprise dont ont bénéficié les autres salariés de la même catégorie pendant la durée dudit congé.

De façon à faciliter le retour des salarié(e)s en congé maternité et/ou d'adoption et/ou parental, un entretien proposé aux salarié(e)s aura lieu soit dans le mois qui précède le retour effectif dans l'entreprise soit au moment de leur retour. Une formation peut être définie lors de cet entretien si le (la)

salarié(e) en fait la demande. Dans ce cadre, les salarié(e)s bénéficient d'une action de formation soit dans le cadre du plan de formation, soit dans le cadre des droits individuels qui leur sont conférés par la réglementation en vigueur ;

- il est rappelé que la durée du congé maternité est prise en compte pour sa totalité et que la durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

3. Atteindre et maintenir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux entendent favoriser un égal accès des femmes et des hommes à toutes les fonctions de l'entreprise, y compris les fonctions d'encadrement et de direction.

Moyens à mettre en œuvre

Les entreprises s'engagent à mettre en place les moyens suivants :

- prévenir, prohiber et sanctionner toute discrimination et toute violence sexiste (harcèlements, agissements...) conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- communiquer à l'ensemble de leurs collaborateurs/collaboratrices les numéros d'appel (type « numéros verts ») dédiés à l'écoute et à la délivrance de conseils sur les démarches à suivre en cas de violences sexistes ou de harcèlements ;
- ne faire apparaître aucun critère discriminant dans les offres d'emploi en relation avec le sexe ou la situation familiale, pour tout type de contrat, y compris alternance ou stage ;
- sensibiliser les collaborateurs en charge des recrutements à la non-discrimination à l'embauche ;
- veiller à ce que les critères de sélection portent uniquement sur les qualifications, compétences, expériences et aptitudes des candidats ;
- veiller à ce que les absences pour congé maternité, paternité, parental ou d'adoption, ainsi que l'exercice d'une activité à temps partiel ne fassent pas obstacle à l'évolution de carrière, selon les opportunités internes et les compétences des intéressés ;
- ouvrir aux femmes et aux hommes, à compétences égales, les mêmes postes à tous les niveaux hiérarchiques ;
- assurer un égal accès à la formation aux hommes et aux femmes, quel que soit leur positionnement dans la classification des emplois ;
- dans les fonctions d'encadrement et de direction, assurer une présence des femmes reflétant leur présence dans les effectifs de l'entreprise.

En outre, les signataires conviennent d'étudier la possibilité et les conditions de mise en place d'un numéro vert permettant l'écoute et la délivrance de conseils dans les cas de harcèlements.

Le présent accord sera déposé, conformément aux dispositions de l'article L. 2832-28 du code du travail, par la partie la plus diligente.

En vue de l'extension du présent accord, la délégation patronale est mandatée pour saisir dans les meilleurs délais les services du ministère en charge du travail.

Fait à Paris, le 25 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)