

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction  
de l'information  
légale  
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture  
et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2019/49 DU 21 DÉCEMBRE 2019

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail</b> .....	1
<b>Ministère de l’agriculture et de l’alimentation</b> .....	(*)

(\*) Aucun texte du ministère chargé de l’agriculture dans le *BO* n° 49.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/49

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Chaussures (détaillants) :</b> avenant n° 93 du 1 <sup>er</sup> juillet 2019 relatif au comité social et économique (CSE) .....	3
<b>Commerce (détail et gros à prédominance alimentaire) :</b> avenant n° 78 du 19 septembre 2019 relatif aux salaires minima conventionnels 2019.....	5
<b>Formation (organismes) :</b> avenant du 13 septembre 2019 à l'accord du 17 décembre 2014 relatif au temps partiel .....	9
<b>Pharmaceutique (industrie) :</b> avenant du 19 septembre 2019 à l'accord du 4 juillet 2019 relatif à la formation professionnelle .....	11
<b>Tourisme social et familial (organismes) :</b> accord du 27 mai 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	13
<b>Tourisme social et familial (organismes) :</b> accord du 27 mai 2019 relatif à la mise en place du chèque emploi service universel dans les entreprises de moins de 50 salariés .....	26
<b>Viandes (industrie et commerces en gros) :</b> accord du 26 septembre 2019 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle.....	31

Brochure n° 3008

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 733. – DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES**

AVENANT N° 93 DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2019  
RELATIF AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

NOR : ASET1951397M  
IDCC : 733

Entre :

FDCE,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les ordonnances n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 et n° 2017-1718 du 21 décembre 2017 sont venues modifier le paysage français des instances représentatives du personnel en fusionnant le comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) au sein d'un conseil social et économique (« CSE »).

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de mettre à jour les dispositions de la convention collective nationale des détaillants en chaussure (n° 3008, IDCC 733) afin d'intégrer les dispositions relatives au conseil social et économique.

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

*Révision du titre IV, article 7 de la convention collective*

Le titre IV, article 7 de la convention collective est révisé et remplacé par les dispositions suivantes :

**« TITRE IV**

**CSE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS**

Dès lors que les seuils légaux seront atteints, l'employeur prendra l'initiative de procéder à la mise en place du CSE, dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables. Il en sera de même lors du renouvellement.

Dans l'hypothèse où l'effectif de l'entreprise atteindrait, en cours de mandat, le seuil de 50 salariés, les attributions du CSE deviendront celles d'un CSE d'une entreprise de plus de 50 salariés selon les conditions et modalités définies à l'article L. 2312-2 du code du travail. »

## **Article 2**

### *Révision du titre V, article 8 de la convention collective*

Le titre V, article 8 de la convention collective est révisé et remplacé par les dispositions suivantes :

## **« TITRE V**

### **CSE DANS LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS**

Sauf application des dispositions de l'article L. 2312-2 du code du travail, dès lors que le seuil de 50 salariés, au sens des dispositions applicables en matière de CSE, sera atteint, l'employeur prendra l'initiative de procéder à la mise en place du CSE, dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables. Il en sera de même lors du renouvellement. »

## **Article 3**

### *Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

## **Article 4**

### *Durée de l'avenant*

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7, L. 2261-8, L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, les parties s'engagent à se réunir au moins une fois tous les 4 ans pour négocier, adapter les présentes dispositions et prendre les mesures nécessaires pour assurer la promotion du principe de protection contre le harcèlement sexuel et les agissements à caractère sexiste.

## **Article 5**

### *Dépôt et publicité*

Sous réserve de l'absence d'opposition, le présent avenant entrera en vigueur à compter de sa signature.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

La fédération des détaillants en chaussure de France (FDCF) prendra en charge les formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3305

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2216. – COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS**  
**À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

---

AVENANT N° 78 DU 19 SEPTEMBRE 2019  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS 2019

NOR : *ASET1951403M*  
IDCC : 2216

Entre :

FCD,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

PRÉAMBULE

Réunis les 12 juin, 4 juillet et 19 septembre 2019 dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels hiérarchiques, les partenaires sociaux ont procédé à l'examen des conséquences des exclusions prononcées par l'administration dans le cadre de l'extension de l'avenant n° 67 du 31 mai 2018 relatif aux minima conventionnels.

Ils regrettent en premier lieu le délai mis par l'administration pour procéder à cette extension, sollicitée au mois de juillet 2018 et prononcée au mois de juin 2019, alors que les accords de salaires relèvent de la procédure dite « accélérée » et que l'avenant n° 68 s'inscrivait dans le cadre tracé par la ministre du travail devant la représentation nationale à l'occasion de la ratification des ordonnances « Travail ». Les partenaires sociaux rappellent que les accords de branche en matière de salaires minima ont pour objet d'assurer des salaires supérieurs au Smic aux salariés ne relevant pas d'un accord d'entreprise en la matière, quelles qu'en soient les raisons (absence de représentation syndicale dans l'entreprise, échec de la négociation...). Dans le contexte de défiance d'une fraction de la population à l'égard des pouvoirs publics, un délai de 1 an dans l'extension d'un accord de salaires ne peut qu'être perçu, par les personnes auxquelles cet accord devait apporter un gain de pouvoir d'achat, comme un désintérêt vis-à-vis de leur situation.

Sur le fond, les partenaires sociaux signataires contestent l'interprétation donnée par l'administration aux textes relatifs à la négociation de branche des salaires minima hiérarchiques, de nature à priver de substance la notion même de salaires minima, alors même que la négociation de ces



salaires s'effectue par des partenaires sociaux à la représentativité démontrée et publiée, dans le cadre de mandat confié à leur organisation professionnelle par les employeurs, et à leurs organisations syndicales par les salariés.

Dans l'attente d'une clarification par le Conseil d'État des prérogatives de l'administration en la matière, les partenaires sociaux signataires conviennent de la nécessité de continuer à maintenir à tous les salariés une rémunération permettant aux entreprises de la branche de conserver une attractivité sur le marché de l'emploi, en particulier dans le contexte de forte mutation économique que traverse le secteur et, dans le même temps, de forte tension sur certains emplois. Ils constatent par ailleurs l'absence totale d'évolution des règles en matière d'égalité des conditions de concurrence entre le commerce physique et le commerce en ligne, ce qui reste une préoccupation majeure, notamment au regard des conséquences de cette situation sur l'emploi, et spécialement à l'égard de l'intégration dans le monde du travail des jeunes n'ayant pas acquis une qualification professionnelle dans le cadre du système scolaire.

Il est en conséquence décidé de ce qui suit :

## Article 1<sup>er</sup>

### *Objet de l'avenant*

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001. Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail et dans le cadre des règles prévues par cet article, les stipulations du présent accord prévalent sur les conventions ou accord d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

Il est rappelé que si les salaires minima hiérarchiques prévus par le présent accord tiennent compte des dispositions conventionnelles prévues aux articles 3.6 et 5.2.1 de la convention collective nationale, ceci ne peut avoir pour effet d'interdire aux entreprises de déroger à ces articles par voie d'accord collectif, en application des articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du code du travail. De tels accords ne peuvent cependant pas conduire à des montants de salaires réels inférieurs aux minima conventionnels hiérarchiques mensuels et annuels fixés ci-après, sauf garanties au moins équivalentes : la structure de rémunération peut être librement fixée par accord d'entreprise, alors que la rémunération minimale fixée pour chaque niveau de classification par les représentants des entreprises et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, constitue une garantie collective fondamentale.

## Article 2

### *Barème des salaires minima hiérarchiques mensuels et annuels bruts garantis (SMMG et SMAG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures*

Le salaire minimum conventionnel hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la convention collective nationale et notamment ses articles 3.6 et 5.2.1, est ainsi fixé :

### **Salaire minimum mensuel garanti**

*(En euros.)*

NIVEAU		TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)	SALAIRE MENSUEL minimum garanti <sup>(1)</sup>	SALAIRE ANNUEL minimum garanti 12 mois <sup>(1) (2) (3)</sup>
1	(1 B – après 6 mois)	10,05	1 524,28	1 600,46	20 806
	(1 A – 6 premiers mois)	10,04	1 522,77	1 598,87	20 785
2	(2 B – après 6 mois)	10,13	1 536,42	1 613,20	20 972
	(2 A – 6 premiers mois)	10,05	1 524,28	1 600,46	20 806

NIVEAU		TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)	SALAIRE MENSUEL minimum garanti <sup>(1)</sup>	SALAIRE ANNUEL minimum garanti 12 mois <sup>(1) (2) (3)</sup>
3	(3 B – après 12 mois)	10,25	1 554,62	1 632,31	21 220
	(3 A – 12 premiers mois)	10,14	1 537,93	1 614,80	20 992
4	(4 B – après 24 mois)	10,83	1 642,59	1 724,68	22 421
	(4 A – 24 premiers mois)	10,28	1 559,17	1 637,09	21 282
5		11,46	1 738,14	1 825,01	23 725
6		12,12	1 838,24	1 930,11	25 091
7		15,78	2 393,35	2 512,97	32 669
8		21,22	3 218,44	3 379,29	43 931
9		Hors grille			–

(1) Seuls montants à comparer au salaire réel brut ; pour 35 heures effectives.

(2) Pour les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord.

(3) Montant applicable pour un salarié bénéficiant des dispositions de l'article 3.6.3 de la convention collective nationale ; se reporter aux règles de calcul de cet article.

### Article 3

#### *Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an*

Le salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an compte tenu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail, et incluant l'ensemble des éléments de salaire, est fixé comme suit :

#### **Salaire minimum annuel garanti**

(En euros.)

NIVEAU	AU TITRE DES 36 PREMIERS MOIS en forfait jours dans le niveau	APRÈS 36 MOIS
7	33 945	35 185
8	45 630	47 355

Pour les cadres à temps complet dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'un forfait annuel en jours, et lorsque le nombre de jours travaillés est inférieur à 216 en application d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, le salaire minimum mensuel garanti ne peut être inférieur à celui figurant au tableau de l'article 2 ci-dessus pour le niveau correspondant.

### Article 4

#### *Égalité professionnelle*

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échéancier. Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

Par ailleurs, la CPPNI constituera un groupe de travail chargé d'examiner le résultat des index « Égalité professionnelle » des entreprises de la branche afin de déterminer les actions à mener paritairement.

## **Article 5**

### *Entreprises de moins de 50 salariés*

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. La nature même des salaires minima paraît d'ailleurs incompatible avec une telle différence de traitement entre salariés de la branche. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

## **Article 6**

### *Entrée en vigueur. – Durée*

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, y compris au sein des DROM, et sous réserve que celui-ci ne comporte pas d'exclusion remettant en cause les montants des minima conventionnels hiérarchiques fixés. Si tel devait être le cas, les partenaires sociaux se réuniraient pour examiner la situation et rechercher les solutions à apporter. Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, sans que ceci ne remette en cause la périodicité annuelle de la négociation relative aux minima conventionnels.

## **Article 7**

### *Publicité*

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

## **Article 8**

### *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 19 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3249

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1516. – ORGANISMES DE FORMATION**

AVENANT DU 13 SEPTEMBRE 2019  
À L'ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2014 RELATIF AU TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1951395M  
IDCC : 1516

Entre :

FFP ;

SYNOFDES,

D'une part, et

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

L'accord de branche du 17 décembre 2014 étendu par arrêté du 29 juin 2015 relatif au temps partiel dans la branche des organismes de formation et prorogé par accord du 4 avril 2018, étendu par arrêté du 27 mars 2019 arrive à échéance le 31 décembre 2019.

Faute de données disponibles et malgré les démarches engagées à cette fin, les partenaires sociaux n'ont pas pu réaliser le bilan prévu à l'article 7 de l'accord du 17 décembre 2014 susvisé. Ils n'ont pas été en mesure d'engager des négociations avant le dernier trimestre 2019.

En conséquence et eu égard aux délais contraints auxquels ils doivent faire face, les partenaires sociaux conviennent d'une nouvelle prorogation de l'accord relatif au temps partiel dans les conditions ci-après exposées.

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

*Champ d'application*

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 2**

### *Durée de la prorogation*

L'accord de branche du 17 décembre 2014 relatif au temps partiel dans la branche des organismes de formation est une nouvelle fois prorogé, pour une durée de 1 an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020.

## **Article 3**

### *Revoyure*

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer dès la signature du présent avenant et au plus tard avant la fin de l'année 2019 pour engager une négociation sur la durée minimale du travail à temps partiel et les garanties associées, conformément aux dispositions légales en vigueur.

## **Article 4**

### *Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an. Il entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

## **Article 5**

### *Notification, dépôt et demande d'extension*

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent accord est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Les parties signataires en demandent l'extension la plus rapide possible au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 13 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3104

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE**

AVENANT DU 19 SEPTEMBRE 2019  
À L'ACCORD DU 4 JUILLET 2019  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
NOR : ASET1951398M  
IDCC : 176

Entre :  
LEEM,  
D'une part, et  
FCE CFDT ;  
FCMT CFTC ;  
CFE-CGC chimie ;  
UFIC UNSA ;  
Pharmacie LABM FO,  
D'autre part,

**PRÉAMBULE**

Par le présent accord, les partenaires sociaux entendent pérenniser le dispositif prévu par le précédent accord de branche sur la formation professionnelle qui permettait pour les contrats de professionnalisation d'aller au-delà de 25 % pour les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement. Cette dérogation est étendue aux reconversions ou promotion par alternance (Pro-A).

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 « visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel » (*Journal officiel* du 22 août 2019) a impacté certaines dispositions de l'accord collectif du 4 juillet 2019. L'objet du présent avenant est également de se mettre en conformité avec ces nouvelles dispositions.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

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

L'accord de branche du 4 juillet 2019 sur la formation professionnelle, le développement des compétences, le développement des compétences et des qualifications est modifié comme suit :

- à l'article 12.3 sur les « Dispositions communes à la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A) et au contrat de professionnalisation, » dans la partie « b) Durée et mise en œuvre

des actions de professionnalisation », à la fin du paragraphe « Durée minimum des actions de positionnement, d'enseignement, et d'évaluation », il est ajouté le paragraphe suivant :

« Cette durée de 25 % pourra être augmentée jusqu'à 75 % de la durée totale du contrat de professionnalisation ou de la Pro-A pour les formations le nécessitant. Cette durée sera déterminée en prenant en compte d'une part la nature de la qualification visée et d'autre part l'alternance requise entre la formation et la mise en pratique pour obtenir cette qualification. »

## **Article 2**

### *Modification des dispositions impactées par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019*

L'accord de branche du 4 juillet 2019 sur la formation professionnelle, le développement des compétences, le développement des compétences et des qualifications est modifié comme suit :

- à l'article 9.1 « Principes du CPF et formations éligibles » : la dernière phrase du paragraphe Principes est remplacée par : « Le solde des droits à DIF au 31 décembre 2014 est mobilisable dans les conditions du CPF, sous réserve au titulaire d'avoir procédé à l'inscription de leur montant avant le 31 décembre 2020 sur la plate-forme dédiée. Ils sont pris en compte pour le calcul des plafonds légaux d'utilisation du CPF », conformément à l'article 8.I et II de l'ordonnance ;
- à l'article 9.2 « Alimentation du CPF », dans le dernier paragraphe sur les « Publics prioritaires », les mots « au niveau V », sont remplacés par les mots « au niveau III (précédemment V) », conformément à l'article 1<sup>er</sup> 50° de l'ordonnance ;
- à l'article 12.1 « L'apprentissage », au 2<sup>e</sup> paragraphe du « *b*) Durée et mise en œuvre de la formation en centre de formation » est ajouté : « Par dérogation, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat dans les conditions définies à l'article L. 6222-7-1 du code du travail », conformément à l'article 1<sup>er</sup> 34° de l'ordonnance.

## **Article 3**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 19 septembre 2019.

## **Article 4**

### *Entreprises de moins de 50 salariés*

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir pour les entreprises de moins de 50 salariés des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## **Article 5**

### *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social l'extension du présent accord.

## **Article 6**

### *Dépôt*

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la direction.

Fait à Paris, le 19 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3151

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1316. – TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL**

---

ACCORD DU 27 MAI 2019  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1951404M  
IDCC : 1316

---

Entre :  
GSOTF ;  
CAP France ;  
CNEA,  
D'une part, et  
FS CFDT ;  
CGT CSD ;  
UNSA sport 3S ;  
SNEPAT FO,

D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des engagements et des dispositions pris par les partenaires sociaux notamment dans le cadre de l'accord du 15 novembre 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du tourisme social et familial (TSF).

Les dernières études réalisées dans la branche permettent de constater :

- une féminisation des fonctions occupées, de l'ordre de 58 % ;
- une sous-représentation dans la catégorie « cadres » entraînant des écarts significatifs de rémunération (38 % des cadres sont des femmes) ;
- une répartition femmes/hommes déséquilibrée selon les métiers ;
- une surreprésentation des femmes au sein des postes les moins qualifiés.

Forts de ce constat et du bilan des actions réalisées et menées dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord du 15 novembre 2012, les partenaires sociaux sont convaincus de la nécessité de poursuivre et d'accroître les mesures déjà prises. Porteurs des valeurs de l'économie sociale et solidaire, les partenaires sociaux se sont appuyés, pour guider leur réflexion et compléter les mesures prises, sur



l'accord multiprofessionnel du 27 novembre 2015 sur l'égalité professionnelle femmes/hommes dans l'économie sociale et solidaire, signé par l'UDES et 5 confédérations syndicales de salariés.

Par ailleurs, les dernières réformes légales et réglementaires de ces dernières années, comme la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la loi du 8 août 2016 dite loi travail, les ordonnances dites Macron, ainsi que la loi « Avenir Professionnel » du 5 septembre 2018 prévoient diverses mesures en vue de favoriser l'effectivité de l'égalité femmes-hommes qu'il convient de souligner et d'intégrer dans le présent accord.

Au-delà des obligations légales en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux de la branche du TSF ont toujours été convaincus de la nécessité sociale et économique de mener des négociations et de conclure des mesures visant à garantir l'effectivité de ce principe d'égalité mais aussi d'instaurer des dispositions visant à promouvoir la parité entre les femmes et les hommes.

Le présent accord a pour objectif de proposer une meilleure appréhension du vocabulaire lié à l'égalité professionnelle (lexique en annexe I) et d'identifier les domaines d'actions de progression afin d'impulser une nouvelle dynamique en matière d'égalité femmes/hommes au sein de la branche.

Au regard de la mise en œuvre et du bilan de l'accord du 15 novembre 2012 dans la branche, il a été décidé de promouvoir les domaines d'actions de progression prioritaires suivants :

- le recrutement ;
- l'accès à la formation, promotion professionnelle ;
- le respect de l'égalité salariale ;
- l'amélioration des conditions de travail ;
- la conciliation vie professionnelle/vie familiale ;
- la parentalité et la solidarité familiale ;
- la prévention du harcèlement et des violences sexistes ;
- l'optimisation des outils RH au sein des entreprises.

Afin de réaliser un bilan de ces mesures, les partenaires sociaux s'engagent à s'appuyer sur des indicateurs précis lors de l'élaboration du prochain rapport de branche. La liste non exhaustive de ces indicateurs figure en annexe II du présent accord.

Le présent accord se substitue à l'accord du 15 novembre 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche du tourisme social et familial. Par ailleurs et en référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions contenues dans le présent avenant ne nécessitent pas la mise en place d'un accord type par la branche ni d'adaptation spécifique pour leur mise en œuvre au sein des entreprises de moins de 50 salariés. Pour autant, il est apparu essentiel aux partenaires sociaux signataires d'accorder une attention particulière et un soutien dédié aux entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre de la commission de suivi instaurée à l'article 11, qui produira un outillage adapté.

## **Article 2**

### *Sensibilisation et mobilisation des acteurs en faveur de la mixité des emplois*

Le présent accord vise notamment à accompagner le développement de la mixité des emplois au sein de la branche. Dans cet objectif, les partenaires sociaux entendent favoriser l'évolution des représentations sociales et une modification des comportements dans le champ de l'entreprise.

Cette évolution doit être favorisée par :

- des formations de l'encadrement et des professionnels dans le champ des ressources humaines au thème de l'égalité ;
- la promotion d'outils de communication sur les métiers de la branche du TSF favorisant une répartition équilibrée entre les deux sexes et exempte de toute terminologie et de représentation génératrice de stéréotypes sexuels ;
- la déclinaison de cette approche notamment au moyen de partenariats avec l'Éducation nationale, les acteurs du service public de l'emploi, ou encore avec les organismes chargés de dispenser le conseil en évolution professionnelle.

### Article 3

#### *L'accès à l'emploi : le recrutement et la mixité des emplois*

Les partenaires sociaux rappellent que les critères de recrutement doivent être fondés exclusivement sur des critères objectifs c'est-à-dire sur les compétences, les qualifications et l'expérience du candidat ou de la candidate.

Les partenaires sociaux rappellent fermement qu'il est interdit de faire une présentation genrée des emplois et que toute offre d'emploi ou présentation de métier doit se faire de manière neutre soit avec la présentation masculine ou féminine de l'emploi soit par la mention (H/F) accolée à tout terme générique d'emploi.

Cette présentation est la seule possible pour contribuer à faire disparaître les stéréotypes de genre.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à aller plus loin en contribuant par leur politique de recrutement à lutter contre les discriminations ou à favoriser le rééquilibrage des écarts.

C'est ainsi que :

- les annonces doivent obligatoirement respecter les principes de neutralité ;
- le recruteur doit utiliser les mêmes méthodes de sélection pour chaque candidat (grille d'évaluation, grille d'analyse de CV). Elles doivent répondre à des critères objectifs.

Il est rappelé que l'employeur doit informer les représentants du personnel de la méthodologie employée.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises :

- lorsque cela s'avère pertinent, à recourir au CV normalisé (type Europass...) qui permet de se concentrer sur le fond d'une candidature plutôt que sur sa forme ;
- à s'appuyer sur des outils existants, dans l'optique de promouvoir des processus dénués de toute discrimination ;
- à retenir à compétences égales le même ratio de femmes et d'hommes en entretien que celui des candidatures reçues ;
- à tenir selon le sexe un état 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 ;
- à diffuser, pour les candidats reçus en entretien, un document faisant état des droits et obligations des parties en matière de recrutement. Ce document est transmis par le biais d'un courriel ou d'un écrit remis en main propre lors de l'entretien. La commission de suivi prévue à l'article 11.1 du présent accord est chargée de l'élaboration dudit document.

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

## Article 4

### *La gestion des parcours d'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.

## Article 4.1

### *La formation professionnelle*

La formation en tant que vecteur de promotion professionnelle est un moyen de parvenir à l'égalité entre les sexes, en particulier pour les salariés à temps partiel.

#### 4.1.1. Les actions à mener par la branche

Dans le cadre de la commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF), les partenaires sociaux veilleront à ce que les orientations politiques ainsi que les décisions prises permettent de rendre effective l'accès à la formation pour tous et ce peu importe le sexe, la nature du contrat et la durée de travail.

Les partenaires sociaux veillent à ce que les projets de formation élaborés au niveau de la branche concernent aussi bien les métiers féminisés que masculinisés. Particulièrement, ceux visant des formations certifiantes, afin de garantir à l'ensemble des salariés, quel que soit leur sexe, des perspectives d'évolution et de renforcer la mixité.

Les actions entreprises permettront ainsi un meilleur accès à l'emploi et un renforcement des parcours professionnels.

#### 4.1.2. Les actions à encourager auprès des entreprises

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à :

- former l'encadrement et les professionnels des ressources humaines ou en charge du recrutement ainsi que les dirigeants salariés ou les dirigeants bénévoles à la mise en place de mesures propices à l'égalité professionnelle (en matière de recrutement, de management, de prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, etc.) ;
- rechercher des solutions permettant de minimiser les impacts des départs en formation sur la vie familiale notamment en cas de besoins de déplacement et en matière d'horaires.

## Article 4.2

### *La mobilité et la promotion professionnelle*

Tous les salariés doivent avoir un égal accès aux possibilités d'évolution au sein de l'entreprise. Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes opportunités de carrière.

Ainsi, les entreprises doivent veiller à ce que les femmes et les hommes puissent bénéficier de mobilité interne sur des offres d'emploi de niveau plus élevé ainsi que sur des offres d'emploi dans des filières métiers présentes au sein de l'entreprise. Dans cette perspective, l'entretien professionnel pourra être mobilisé pour envisager des possibilités de progression de carrière. Il s'agit de lutter contre les effets « plafonds de verre » et « cloison de verre » tout en favorisant la mixité professionnelle. Pour permettre ces mobilités, il sera possible de recourir autant que de besoin, à la formation professionnelle. En effet, la formation professionnelle est un vecteur de la mixité et de la parité, elle permet d'accompagner des femmes et des hommes, notamment à la prise de postes pour lesquels leur genre est sous-représenté.

Afin de permettre à chaque salarié de bénéficier d'évolution professionnelle, les salariés se trouvant absents seront informés des offres d'emploi en interne afin de pouvoir y postuler avec les mêmes chances. Ils devront préalablement communiquer leur accord pour l'envoi de telles informations.

Les critères de promotion et de mobilité internes devront être fondés sur des éléments objectifs d'évaluation.

Par le biais du recrutement, de la mobilité et de la promotion professionnelle, les partenaires sociaux souhaitent notamment viser un objectif de parité.

L'entretien professionnel est un moment privilégié pour évoquer l'évolution professionnelle et la formation et ce notamment à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé parental.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ne doit pas avoir d'impact sur l'acquisition des droits liés au compte personnel de formation.

## **Article 5**

### *Égalité salariale et classifications*

#### **Article 5.1**

##### *Principes généraux pour l'instauration de l'égalité salariale*

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération et de non-discrimination. Ainsi, il est rappelé que pour un même travail ou un travail de valeur égale, les entreprises doivent assurer une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Aucune différence de salaire ne doit être fondée sur l'appartenance sexuelle.

Les entreprises doivent assurer à l'embauche un niveau de salaire identique entre les femmes et les hommes pour un même métier, à niveaux de responsabilités et d'expériences professionnelles comparables.

Afin d'assurer l'effectivité du principe de l'égalité salariale, les entreprises du TSF doivent mettre en place des mesures visant à supprimer les écarts injustifiés de rémunération entre les sexes. Il est rappelé conformément aux dispositions légales que dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

S'agissant de la méthode de calcul pour l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégories de postes équivalents et par tranche d'âge, l'employeur peut répartir les salariés, après consultation du comité social et économique, par niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de la branche du tourisme social et familial.

L'employeur peut également répartir les salariés par niveau ou coefficient hiérarchique en application d'une autre méthode de cotation des postes. Dans ce cas, cette méthode de cotation des postes est adoptée après avis du comité social et économique.

Enfin, l'employeur peut répartir les salariés selon une autre méthode de cotation des postes entre les quatre catégories socioprofessionnelles suivantes : ouvriers/employés/techniciens et agents de maîtrise/ingénieurs et cadres.

Les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ou de parentalité ne peuvent donner lieu à quelle que forme que ce soit de discrimination en matière de rémunération.

À la suite d'un retour de congé de maternité ou d'adoption et en cas d'augmentation générale ou individuelle pendant cette période, le salarié doit profiter de l'augmentation dont bénéficient les salariés de sa catégorie dans l'entreprise.

#### **Article 5.2**

##### *Les moyens de réduction des écarts de rémunérations*

Dans le but d'analyser plus finement la réalité des écarts individuels de rémunération constatés entre les deux sexes et contribuer plus efficacement à leur réduction, les partenaires sociaux incitent

les entreprises, dès l'embauche et tout au long du parcours professionnel, à identifier clairement et sur des bases objectives, les différentes composantes des rémunérations individuelles des collaborateurs (valorisation d'un parcours, d'une expérience, d'une performance spécifique, etc.).

Ainsi, les écarts de rémunérations qui ne s'expliquent pas par des éléments objectifs seront plus aisément identifiables pour donner lieu, dans le temps, à des mesures appropriées à la nature des différences observées.

### **Article 5.3**

#### *Classifications*

Dans le cadre de la révision quinquennale obligatoire des classifications, les partenaires sociaux s'engagent à cette occasion à être extrêmement vigilants à ne pas formaliser des dispositions susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

À cette fin, les critères d'évaluation pour la définition des niveaux de classifications seront analysés en vue d'identifier et de corriger tout facteur de discrimination directe ou indirecte pour un même emploi.

Afin d'assurer cette garantie, les partenaires sociaux s'appuieront notamment sur des outils mis à disposition par les pouvoirs publics et les agences spécialisées sur le sujet.

### **Article 6**

#### *Conditions de travail et emploi*

#### **Article 6.1**

##### *Organisation du travail. – Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle*

Les entreprises doivent être attentives à ce que les modalités d'organisation du travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière des salariés.

Les partenaires sociaux rappellent qu'une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue à une meilleure égalité et mixité professionnelle et à favoriser l'objectif de parité.

Les entreprises doivent ainsi veiller à prendre en compte les contraintes familiales lors de l'organisation du temps de travail et notamment dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels. Par conséquent, les entreprises sont invitées à intégrer dans leur organisation, l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale.

À cet effet, les horaires de réunions et les déplacements seront adaptés et prévus à l'avance afin de permettre cette articulation et devront, dans la mesure du possible, s'inscrire à l'intérieur des horaires habituels de travail. Un délai de prévenance compatible avec les contraintes de vie familiale sera observé dans l'organisation des plannings.

Ainsi, les entreprises doivent veiller à prendre toutes mesures nécessaires visant à garantir une organisation de travail respectueuse tant des engagements et aspirations des salariés que de leur vie familiale.

Enfin, les apports des nouvelles technologies, qui permettent de bénéficier de nouvelles modalités d'organisation dans le fonctionnement de l'entreprise, pourront constituer un moyen d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

#### **Article 6.2**

##### *Conditions de travail de la salariée enceinte*

Il est rappelé 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 légales et réglementaires prévus par le code du travail.

Les entreprises doivent veiller au 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. Cette vigilance vise à améliorer les conditions de travail de la salariée enceinte.

Il est rappelé que les entreprises doivent veiller à ce que la salariée enceinte bénéficie d'une réduction journalière de 1 heure le mois précédant son départ en congé maternité conformément aux dispositions conventionnelles.

### **Article 6.3**

#### *Conditions de travail et salarié à temps partiel*

Les demandes des salariés pour un aménagement de temps de travail et notamment pour le passage à un temps partiel choisi devront être étudiées avec attention. Lors de cette étude, les entreprises veilleront à permettre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale tout en prenant en compte également les nécessités de l'entreprise quant à l'organisation du temps de travail.

Par ailleurs, elles seront attentives à ce que les objectifs et les missions confiées au salarié soient compatibles avec une occupation du poste à temps partiel.

Les entreprises veilleront à ce que les modalités de temps de travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière des salariés.

Ainsi, elles doivent offrir aux salariés à temps partiel les mêmes opportunités en termes de formation, de mobilité fonctionnelle ou géographique, d'évolution de carrière.

### **Article 7**

#### *Parentalité*

### **Article 7.1**

#### *Gestion de la parentalité dans l'entreprise*

Les entreprises doivent veiller à informer les parents salariés de l'entreprise sur les dispositifs en faveur de l'exercice de la parentalité.

Les partenaires sociaux rappellent que les périodes de congés de maternité et d'adoption sont assimilées à des périodes de travail effectif.

Le congé parental d'éducation est entièrement pris en compte pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Par ailleurs, ces périodes d'absences ne doivent pas constituer un frein à l'évolution professionnelle du salarié.

Les entreprises s'engagent à communiquer aux salariés en congés de longue durée (pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation) les informations communiquées à l'ensemble des salariés, pendant leur absence, dans la mesure où ceux-ci donnent leur accord écrit.

### **Article 7.2**

#### *Périodicité des entretiens à l'issue du retour du salarié*

Dans le mois suivant le retour du salarié absent du fait de la parentalité (pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation), un entretien de reprise sera systématiquement organisé conformément aux dispositions légales et réglementaires.



Par ailleurs, cet échange devra donner lieu à un entretien plus approfondi en fonction des périodicités suivantes :

- 6 mois d’absence : entretien au cours duquel est obligatoirement évoquée l’évolution de l’entreprise et son impact sur le poste nécessitant, le cas échéant, l’adaptation sur salarié ;
- 1 an d’absence : entretien au cours duquel l’employeur et le salarié procèdent à la vérification de la rémunération.

## **Article 8**

### *Solidarité familiale*

Les entreprises doivent veiller à communiquer toutes les informations nécessaires aux salariés relatives aux dispositifs permettant la prise en compte de différents événements familiaux ou personnels pouvant affecter le salarié.

Les entreprises s’attachent à prendre en compte les situations familiales et à utiliser notamment les nouveaux outils technologiques pour faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et l’exercice des responsabilités familiales.

### **Article 8.1**

#### *Aidants familiaux*

Des mesures d’aménagement de temps de travail seront prévues à destination des salariés aidants familiaux. Cette aide familiale ne devra en aucun cas avoir d’incidence sur l’évolution professionnelle du salarié.

Pour rappel, en vertu de l’article R. 245-7 du code de l’action sociale et des familles, « est considéré comme un aidant familial le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle la personne handicapée a conclu un pacte civil de solidarité, l’ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu’au quatrième degré de la personne handicapée, ou l’ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu’au quatrième degré de l’autre membre du couple qui apporte l’aide humaine définie en application des dispositions de l’article L. 245-3 du présent code et qui n’est pas salarié pour cette aide ».

### **Article 8.2**

#### *Jours de congés enfant malade*

Il est rappelé que, sur présentation d’un certificat médical justifiant une présence indispensable pour garder un enfant malade de moins de 15 ans, des congés rémunérés, dans la limite de 3 jours par an et par salarié, sont accordés à la mère ou au père élevant un enfant.

En cas de maladie ou d’accident, constatés par certificat médical, d’un enfant de 15 ans jusqu’à 18 ans inclus dont il assume la charge effective et permanente, le salarié pourra bénéficier d’un congé non rémunéré selon des modalités prévues par l’entreprise dans la limite de 3 jours par an et par salarié.

### **Article 8.3**

#### *Jours de congés enfant malade supplémentaires*

En cas de maladie ou d’accident, toujours constatés par certificat médical, le parent élevant seul un enfant de moins de 3 ans bénéficie de 2 jours de congés rémunérés supplémentaires par an.

Le salarié devra fournir à l’employeur un justificatif de sa situation dans les meilleurs délais, justificatifs pouvant être notamment :

- bénéfice de l’allocation parent isolé de la CAF ;
- décision d’un tribunal judiciaire concernant l’attribution de l’autorité parentale ;
- le livret de famille ;
- la feuille d’imposition du foyer fiscal.

## Article 9

### *Prévention du harcèlement et des violences sexistes au travail*

L'employeur, sur le fondement de son obligation de sécurité de résultat doit prévenir tout acte de harcèlement moral ou sexuel et tout agissement sexiste.

Les entreprises doivent y mettre un terme et les sanctionner.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est rappelé que l'employeur doit porter à la connaissance des salariés par voie d'affichage les dispositions relatives à la prévention du harcèlement moral, sexuel ou des agissements sexistes ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents.

La commission de suivi prévue à l'article 11.1 du présent accord est chargée d'élaborer un document pouvant servir de base pour l'affichage des dispositions ci-dessus. Ces travaux pourront s'appuyer sur les études réalisées par des organismes publics spécialisés (défenseur des droits, conseil économique social et environnemental...).

## Article 10

### *L'optimisation des outils RH au sein des entreprises*

Les partenaires sociaux rappellent la nécessité de mettre en place des outils RH au sein des entreprises en vue de parvenir à une égalité réelle.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés doivent négocier à périodicité annuelle sur l'égalité professionnelle.

À défaut d'accord conclu sur le thème de l'égalité, les entreprises établissent un plan d'action lequel comporte : les objectifs de progression pour l'année à venir, les définitions qualitative et quantitative des actions permettant d'atteindre ces objectifs, l'évaluation du coût des actions.

Les actions et les objectifs prévus par le plan d'action sont définis après évaluation des objectifs fixés et des mesures prises au cours de l'année écoulée. Ils doivent être fondés sur des critères clairs, précis et opérationnels.

Il est rappelé conformément aux dispositions légales et réglementaires, que dans le cadre de la BDES, les entreprises d'au moins 50 salariés, doivent recueillir au minimum l'ensemble des données obligatoires.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont incitées à recueillir des données chiffrées et des outils de nature à alimenter les indicateurs de branche.

Les entreprises, quelle que soit leur taille, pourront notamment puiser, dans le guide pratique édité par l'UDES, des outils et bonnes pratiques utiles à la conduite de leur politique égalité professionnelle.

Le guide pratique de l'UDES est accessible au lien internet suivant : [https://www.udes.fr/sites/default/files/public/fichiers/guide\\_egalite\\_professionnelle\\_fh\\_complet.pdf](https://www.udes.fr/sites/default/files/public/fichiers/guide_egalite_professionnelle_fh_complet.pdf).

Les entreprises de moins de 50 salariés bénéficieront en outre des outils produits par la commission de suivi de la branche.



## **Article 11**

### *Modalités de suivi du présent accord*

#### **Article 11.1**

##### *Création d'une commission de suivi*

###### **11.1.a) Création de la commission de suivi**

Une commission de suivi est instituée afin de déterminer l'impact des mesures du présent accord et d'aider à sa mise en œuvre.

Cette commission de suivi est composée d'au moins un représentant de chaque organisation représentative patronale et de salariés.

Elle se réunit au moins une fois par an sur convocation du secrétariat de la branche. Lors de la première réunion de la commission de suivi, celle-ci doit adopter un calendrier d'action pour l'année à venir et le transmettre à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

###### **11.1.b) Missions de la commission de suivi**

Dans le cadre de nouveau dispositif réglementaire résultant du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019, la commission de suivi pourra recueillir et faire état des mesures correctives les plus efficaces adoptées dans les entreprises.

La commission de suivi pourra également travailler en étroite collaboration avec plusieurs entreprises volontaires de la branche afin de les soutenir de façon active dans leurs objectifs d'égalité professionnelle.

Concomitamment, la commission de suivi pourra rechercher, au sein d'un échantillon d'entreprises volontaires, si d'autres indicateurs s'avèrent pertinents pour repérer les différences de traitement entre les femmes et les hommes notamment l'ancienneté dans l'emploi.

La commission de suivi pourra intervenir, à la demande de l'entreprise volontaire, pour proposer des modifications du règlement intérieur prévu aux articles L. 321-1 et suivants du code du travail. L'une des améliorations possibles est notamment l'instauration de la notion de « harcèlement discriminatoire » et l'instauration de sanctions disciplinaires.

Pour l'exercice de sa mission de suivi, la commission pourra notamment s'appuyer sur les indicateurs présentés à l'annexe II du présent accord.

#### **Article 11.2**

##### *Dispositions propres aux entreprises de moins de 50 salariés*

La commission de suivi sera également chargée de la réalisation d'outils à destination des entreprises de moins de 50 salariés pour les soutenir dans la mise en œuvre du présent accord.

Elle devra notamment établir une grille d'analyse type pour l'étude des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

#### **Article 11.3**

##### *Utilisation des travaux de la commission de suivi*

Les travaux de la commission de suivi seront transmis à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) pour l'élaboration du rapport mentionné à l'article L. 2232-9 3° du code du travail.

Hormis les entreprises volontaires sectionnées dans le cadre de l'article 11.1.b, et le cas échéant avec leur consentement, tous les résultats du groupe de travail sont collectés et utilisés de façon anonyme.

## **Article 12**

### *Sécurisation juridique*

Le présent accord se substitue à l'accord du 15 novembre 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## **Article 13**

### *Durée de l'accord et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

## **Article 14**

### *Révision, dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 27 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### LEXIQUE

---

Ces définitions sont en partie tirées du site internet [ega-pro.femmes.gouv.fr](http://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.

**Cloison de verre** : phénomène selon lequel certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) n'ont pas accès à certaines filières métiers, filières métiers en général stratégiques puisqu'elles conduisent aux postes à responsabilité (finance, management opérationnel, etc.).

**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.

**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.

**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 (exemple : une entreprise avec le même nombre de femmes et d'hommes mais avec 100 % des hommes cadres et 100 % des femmes assistantes est paritaire sur le plan numérique au niveau de l'entreprise mais elle n'a pas une mixité des emplois).

**Plafond de verre** : phénomène selon lequel la progression de certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) s'arrête à un certain niveau, au-dessus duquel se situent les postes à responsabilité.

**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 salariés 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 ».

## ANNEXE II

### LISTE NON EXHAUSTIVE DES INDICATEURS POUR LE RAPPORT DE BRANCHE ET NÉCESSAIRE AU SUIVI DU PRÉSENT ACCORD

---

La présente liste prend acte du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 et notamment de ces annexes I et II afin de prévoir des indicateurs à même d'être recueillis dans les meilleures conditions par la commission de suivi mis en place par l'article 11.1 du présent accord.

#### I. – Effectifs (femme/homme)

Effectif par CSP/niveau de qualification/nature du contrat/âge/ancienneté.

Sont à exclure :

- les apprentis ;
- les titulaires d'un contrat de professionnalisation ;
- les salariés mis à disposition par une autre entreprise.

#### II. – Embauches (femme/homme)

Nombre d'embauches CDI et CDD par sexe/niveau de classification/métier.

#### III. – Formation professionnelle (femme/homme)

- nombre d'heures de formation par sexe/emploi/niveau/statut (cadre ou non cadre)/nature du contrat de travail (CDI, CDD dont saisonnier titulaire) ;
- proportion femmes/hommes ayant suivi des formations d'encadrement (gestion d'équipe, de projet d'établissement) ;
- nombre de formations au recrutement mixte organisées.

#### IV. – Promotions (femme/homme)

Indicateur sur la promotion : changement de niveau (classification conventionnelle) par sexe/emploi.

#### V. – Rémunérations (femme/homme)

Rémunération annuelle moyenne par sexe et par :

- fonctions/emplois/niveau de classification ;
- tranche d'âge :
  - moins de 30 ans ;
  - de 30 à 39 ans ;
  - de 40 à 49 ans ;
  - et 50 ans et plus ;
- selon le type de contrat.

#### VI. – Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle (femme/homme)

- nombre de congés maternité ;
- nombre de congés paternité ;
- nombre de congés parentaux ;
- nombre de congés de soutien et solidarité familiale (proches aidants, etc.) ;
- nombre de congés enfant malade pris.

Brochure n° 3151

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1316. – TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL**

---

ACCORD DU 27 MAI 2019  
RELATIF À LA MISE EN PLACE DU CHÈQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL  
DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

NOR : ASET1951402M  
IDCC : 1316

---

Entre :  
GSOTF ;  
CAP France ;  
CNEA,  
D'une part, et  
FS CFDT ;  
CGT CSD ;  
UNSA sport 3S ;  
SNEPAT FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans l'objectif d'améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale au travers une démarche de qualité de vie au travail, les partenaires sociaux ont convenu de mettre en place un accord de branche facultatif afin de faciliter l'utilisation par les organismes de la branche du chèque emploi service universel (ou CESU) préfinancé.

Tel un titre-restaurant, le CESU « préfinancé » est un moyen de paiement acheté par l'entreprise.

Il est remis au bénéficiaire pour un montant inférieur à sa valeur nominale. Le chèque CESU permet notamment de financer une assistante maternelle, une garde d'enfant à domicile, ou encore la garderie périscolaire des enfants en maternelle ou en école élémentaire.

Les chèques CESU préfinancés bénéficient d'un régime social et fiscal favorable tant pour le salarié que l'entreprise et peuvent permettre une prise en charge partielle du coût de garde d'enfants.

## Article 1<sup>er</sup>

### *Conditions d'application du présent accord*

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail et comporte, sous forme d'accord type, les stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés souhaitant instaurer le CESU au bénéfice de leurs salariés.

Il est rappelé que l'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé le comité social et économique, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

## Article 2

### *Dispositions permettant d'instaurer le CESU dans les entreprises de moins de 50 salariés*

Décision unilatérale sur la mise en place du chèque emploi service universel (ou CESU)  
au sein de l'entreprise \_\_\_\_\_

#### 1. Champ d'application

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des salariés bénéficiaires de la société \_\_\_\_\_  
[à compléter].

#### 2. Salariés bénéficiaires

Le bénéfice des chèques emploi service universel est ouvert à l'ensemble des salariés des entreprises concernées qui auront choisi individuellement d'entrer dans le dispositif proposé et qui perçoivent une rémunération au titre d'un contrat de travail en cours et ont une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise.

#### 3. Consentement du salarié

Le salarié en CDI doit indiquer par écrit à l'employeur son acceptation individuelle au début de chaque année civile.

Le salarié en CDD doit indiquer son acceptation individuelle dans les 15 jours qui suivent son embauche.

Une note d'information sur le dispositif du CESU sera remise à chaque salarié bénéficiaire.

#### 4. Contribution de l'employeur et du salarié au financement des chèques

Les parties signataires conviennent que les salariés bénéficiaires tels que définis à l'article 2, pourront bénéficier chaque année de titres CESU préfinancés dans la limite d'une valeur faciale de \_\_\_\_\_  
[à compléter dans la limite réglementaire de 100 €] €.

Il est convenu que les titres CESU seront financés par l'employeur à hauteur de \_\_\_\_\_ [à compléter]  
de la valeur faciale soit un montant maximal de \_\_\_\_\_ [à compléter] par année civile et par salarié.  
[à compléter] par année civile et par salarié.

La part à la charge du salarié, soit \_\_\_\_\_ [à compléter] € de la valeur faciale des titres, sera prélevée sur le salaire du demandeur le mois de la commande.

La prestation de service, fabrication et colisage, ainsi que l'envoi sont pris en charge par l'entreprise.

Chaque année, l'employeur fixe le niveau de sa contribution, éventuellement en fonction des critères objectifs et non discriminatoires qu'il a définis. Il en informe le personnel et le comité social et économique lorsqu'il existe.

L'employeur doit être à tout moment en mesure de justifier le montant des droits acquis par chaque salarié.

La part payée par le salarié et la participation de l'employeur à l'acquisition des chèques figurent en bas du bulletin de salaire.

#### 5. Exonération de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu

Conformément à la législation en vigueur les aides versées par l'employeur pour le financement de services à la personne ne sont pas soumises aux cotisations sociales, dans la limite d'un plafond annuel de 1 830,00 € par bénéficiaire (valable pour l'année 2019 et revalorisé chaque année).

De même, l'aide n'est pas imposable au titre de l'impôt sur le revenu, dans la limite de 1 830 € par an et par bénéficiaire (valable pour l'année 2019 et revalorisé chaque année).

#### 6. Durée de l'accord, entrée en vigueur et envoi à la CPPNI

Ces dispositions entrent en vigueur le \_\_\_\_\_

L'entreprise appliquant l'accord type ci-dessus défini s'engage à adresser à la commission paritaire de branche la décision unilatérale appliquée. Cet envoi peut se faire par mail à l'adresse [cppni@gsof.org](mailto:cppni@gsof.org) ou par voie postale (7, rue Pérignon, 75015 Paris).

### Article 3

#### *Choix de l'opérateur et valeurs minimales de participation*

Pour l'application du présent accord, l'employeur devra participer au financement du CESU à hauteur de 30 % minimum de la valeur faciale du chèque et le salarié à hauteur de 70 % maximum de la valeur faciale du chèque.

Sous réserve de l'évaluation du dispositif CESU instauré par le présent accord, les partenaires sociaux évalueront l'opportunité de proposer un opérateur unique à des conditions préférentielles. Jusqu'à cette évaluation, l'entreprise demeure entièrement libre de recourir aux opérateurs existant sur le marché.

### Article 4

#### *Négociation dans les entreprises*

Le présent accord ne fait pas obstacle aux négociations dans les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre des articles L. 2232-21 à L. 2232-23-1 du code du travail.

### Article 5

#### *Entrée en vigueur, durée et suivi du présent accord*

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non signataires du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties conviennent de se rencontrer dans un délai de 2 ans pour envisager les adaptations du présent accord, qui pourraient s'avérer nécessaires. La CPPNI assure le suivi de l'accord et de ses conditions d'application dans les entreprises de moins de 50 salariés notamment grâce à l'envoi des accords types utilisés par les entreprises.

### Article 6

#### *Dépôt*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## **Article 7**

### *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 27 mai 2019.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE

### LISTE DES PRESTATIONS POSSIBLES DANS LE CADRE DU CHÈQUE EMPLOI SALAIRE UNIVERSEL

---

Pour payer quoi ?

Les activités que l'on peut payer en CESU figurent dans la liste ci-dessous (certaines activités sont effectuées exclusivement au domicile du particulier) :

- garde d'enfant à domicile ;
- soutien scolaire et cours à domicile ;
- petits travaux de jardinage ;
- entretien de la maison et travaux ménagers ;
- prestations de petit bricolage dites « hommes toutes mains » ;
- assistance aux personnes handicapées y compris les activités d'interprète en langue des signes, de technicien de l'écrit et de codeur en langage parlé complété ;
- assistance informatique et Internet à domicile ;
- gardiennage et surveillance temporaire, à domicile, de la résidence principale et secondaire ;
- assistance administrative à domicile ;
- soins et promenades d'animaux domestiques, pour les personnes dépendantes ;
- garde malade à l'exclusion des soins ;
- assistance aux personnes âgées ou aux autres personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile, à l'exception d'actes de soins relevant d'actes médicaux ;
- soins d'esthétique à domicile pour les personnes dépendantes.

D'autres activités sont partiellement réalisées en dehors du domicile. Pour pouvoir être réglées en CESU, elles doivent faire partie d'une offre de services incluant un ensemble de prestations effectuées au domicile du particulier :

- collecte et livraison à domicile de linge repassé ;
- préparation des repas à domicile, y compris le temps passé aux commissions ;
- livraison de repas à domicile ;
- livraison de courses à domicile ;
- accompagnement des personnes âgées ou handicapées en dehors de leur domicile (promenades, transports, actes de la vie courante) ;
- prestation de conduite du véhicule personnel des personnes dépendantes, du domicile au travail, sur le lieu de vacances, pour les démarches administratives ;
- aide à la mobilité et au transport de personnes ayant des difficultés de déplacement lorsque cette activité est incluse dans une offre de services d'assistance à domicile.

Brochure n° 3179

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1534. – ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE**  
**ET DES COMMERCE EN GROS DES VIANDES**

---

ACCORD DU 26 SEPTEMBRE 2019  
RELATIF À LA DIVERSITÉ ET À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
NOR : ASET1951400M  
IDCC : 1534

Entre :  
FEDEV ;  
Culture viande,  
D'une part, et  
FGTA FO ;  
FNAA CFE-CGC ;  
FGA CFDT ;  
FNAF CGT,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

La question de l'égalité professionnelle et de la diversité en entreprise est un enjeu important pour la branche qui souhaite accompagner les entreprises vers une meilleure prise en compte de ces sujets. Par conséquent, les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés choisissent, à travers le présent texte, d'affirmer et de promouvoir les principes de diversité et d'égalité professionnelle.

Cet accord définit les dispositions visant à assurer une forme de diversité en entreprise et d'égalité professionnelle entre les salariés. Il constitue par conséquent un socle de référence pour que chaque entreprise, notamment au travers d'accords collectifs d'entreprise, poursuive, renforce et mette en œuvre une politique de mixité, de diversité et d'égalité professionnelle entre les salariés.

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

*Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux entreprises de toute taille entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (IDCC 1534).

**Article 2***Diversité, égalité de traitement et lutte contre les discriminations*

La notion d'égalité professionnelle recouvre la non-discrimination à l'embauche et l'égalité d'accès à la progression professionnelle pour l'ensemble des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

Sont considérés et reconnus dans l'entreprise, toutes les femmes et tous les hommes dans leur diversité.

La diversité sous toutes ses formes doit faire partie intégrante de la stratégie de développement de l'entreprise. En effet, la coexistence de profils différents est une source de complémentarité, d'équilibre et d'efficacité et représente un atout majeur en termes d'innovation, de créativité et d'accompagnement aux changements.

L'efficacité du présent accord implique que l'employeur poursuive ses efforts pour éviter toute forme de favoritisme ou de discrimination directe ou indirecte, à l'égard des salariés, à chacune des étapes de sa vie professionnelle.

La responsabilité première de la mise en œuvre du présent accord relève de la direction de l'entreprise, qui associera étroitement les instances représentatives du personnel (en particulier les délégués syndicaux, la commission santé sécurité et conditions de travail du comité social et économique et la commission égalité lorsqu'elle existe), en tant qu'acteurs de l'application de cet accord et de l'atteinte des objectifs.

Le développement de l'égalité professionnelle et de la diversité devra s'appuyer sur le déploiement de l'ensemble des moyens appropriés, notamment des actions de formation, d'information et de communication qui viseront à sensibiliser l'ensemble du personnel afin de gommer les écarts éventuels entre les salariés qui peuvent résulter de représentations socioculturelles.

Enfin, il est ici rappelé que, conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison :

- de son origine ;
- de son sexe ;
- de ses mœurs ;
- de son orientation ou identité sexuelle ;
- de son identité de genre ;
- de son âge ;
- de sa situation de famille ou de sa grossesse ;
- de ses caractéristiques génétiques ;
- de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur ;
- de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race ;
- de ses opinions politiques ;
- de ses activités syndicales ou mutualistes ;
- de ses convictions religieuses ;

- de son apparence physique ;
- de son nom de famille ;
- de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire ;
- de son état de santé ;
- de sa perte d'autonomie ou de son handicap ;
- de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

### **Article 3**

#### *Absence de discrimination lors du processus de recrutement*

Le processus de recrutement implique que :

- toute question susceptible de se révéler discriminante soit proscrite (exemple : s'informer sur les projets de maternité d'une candidate...) ;
- les conditions de déroulement du processus soient identifiées pour les salariés ;
- les critères de sélection soient fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle, la nature des diplômes et qualifications obtenus par le/la candidat(e) en lien avec l'emploi à pourvoir.

Dans ce cadre, l'entreprise ouvre ses emplois à pourvoir indifféremment aux femmes et aux hommes, pour un recrutement externe ou interne. Elle favorisera un accès à l'emploi identique par la rédaction des offres d'emploi qui ne privilégient pas un genre plus qu'un autre. L'âge, l'appartenance religieuse, ethnique, la situation de handicap, etc. ne constitueront aucunement des critères de sélection.

À cette fin, les entreprises sont encouragées à formaliser les processus de recrutement sur la base des principes suivants :

- définition de libellés d'emplois non discriminants (aucune référence liée au sexe, à l'âge ou à tout autre critère discriminant) ;
- définition des procédures de recrutement et de leur mode de suivi.

Ces principes sont valables tant pour les entreprises prestataires de services que les entreprises donneuses d'ordres.

L'état de grossesse d'une femme, présumé ou réel, ne doit en aucun cas être un frein à l'obtention de l'emploi proposé si la femme répond aux critères d'embauche définis pour celui-ci.

Le personnel en charge du recrutement devra faire l'objet d'une action de sensibilisation et de formation sur les thèmes de l'égalité professionnelle et de façon plus globale de la non-discrimination.

Il sera informé sur les dispositions légales applicables en la matière et les dispositions conventionnelles prévues par le présent accord.

### **Article 4**

#### *Rémunération exempte de toute discrimination*

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés.

La rémunération des salariés est fondée sur les compétences de la personne, ses connaissances professionnelles, son expérience professionnelle, son ancienneté, son niveau de responsabilité.

La classification des emplois, telle que prévue par l'accord du 8 décembre 2017, se veut garante du principe d'égalité de traitement en matière de rémunération dans la mesure où celle-ci prévoit pour seuls critères différenciant les compétences requises pour l'emploi (niveau) et le niveau de compétences réellement mobilisé par l'intéressé (échelon).

## **Article 5**

### *Égalité d'accès à la formation et à la progression professionnelle*

#### **Article 5.1**

##### *Accès identique à la formation*

Les parties signataires réaffirment le nécessaire accès égalitaire de tous à la formation professionnelle comme un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement des carrières.

Les entreprises veilleront à ce que l'accès à la formation soit identique pour tous.

À cette fin, elles s'assureront que les moyens de formation apportés à l'ensemble des salariés soient identifiés, notamment en ce qui concerne le développement des compétences professionnelles de chacun ou l'adaptation aux évolutions de l'entreprise.

#### **Article 5.2**

##### *La formation au service de la promotion professionnelle*

La formation doit promouvoir la diversité et la mixité des emplois.

Les entreprises veilleront à ce que l'évolution de carrière, la promotion professionnelle ainsi que l'évolution de rémunération qui l'accompagne soient exemptes de toute discrimination, conformément à l'article 2 du présent accord.

Les entreprises utiliseront la promotion interne et le cas échéant, les différents dispositifs de formation professionnelle pour développer la mixité et la diversité.

La formation qualifiante, notamment par les certificats de qualification professionnelle, sera privilégiée. Il est ici rappelé que le salarié, ayant obtenu un CQP et occupant l'emploi correspondant, est reconnu dans la classification des emplois de la convention collective nationale de l'Industrie et des commerces en gros des viandes, permettant ainsi d'objectiver son positionnement dans la grille.

## **Article 6**

### *Implication des acteurs*

L'égalité professionnelle et la diversité en entreprise appellent à un véritable changement des mentalités et à une évolution des représentations socioculturelles afin d'éviter tout stéréotype culturel.

Aussi, la diffusion du présent accord devra s'accompagner au sein de l'entreprise d'une action de communication destinée à l'ensemble du personnel afin de l'informer et le sensibiliser sur :

- les objectifs poursuivis à travers cette négociation ;
- les notions de discrimination et de harcèlement.

Cette action de communication devra être menée par les entreprises, selon des modalités propres à leur organisation (affichage, réunions organisées par les managers de terrain...).

La volonté exprimée au sommet de l'entreprise ne pouvant être déclinée que par l'encadrement intermédiaire, l'attention de ce personnel d'encadrement sera attirée sur le fait que l'égalité professionnelle implique l'interdiction d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement discriminatoire.

Tous les cas de harcèlement signalés à la hiérarchie ou à la direction des ressources humaines donneront lieu à une enquête.

Le salarié impliqué, quel que soit son statut, qu'il soit victime, témoin ou accusé d'une pratique de harcèlement, pourra se faire assister d'un représentant du personnel. Aucun salarié ne peut être sanctionné pour avoir relaté une pratique de discrimination ou de harcèlement supposée.

Conformément aux dispositions légales, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent mettre en place une procédure de recueil des signalements émis par les membres de leur personnel ou par des collaborateurs extérieurs et occasionnels.

L'employeur, dès lors qu'il aura constaté un acte de harcèlement, mettra tout en œuvre sans délai pour faire cesser cet agissement.

L'employeur pourra adapter et/ou amplifier l'action de communication, notamment en fonction des éléments figurant dans le rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes que l'entreprise présente chaque année aux instances représentatives du personnel.

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur doit afficher à une place convenable aisément accessible dans les lieux de travail, ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, le texte des articles de loi concernant l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 3221-1 à L. 3221-7 et R. 3221-2 du code du travail).

## CHAPITRE II

### DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

#### **Article 7**

##### *Cadre légal de l'égalité entre les femmes et les hommes*

#### **Article 7.1**

##### *L'index de l'égalité entre les femmes et les hommes*

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 instaure l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Chaque année avant le 1<sup>er</sup> mars les entreprises publient sur leur site internet la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes. Celle-ci est également communiquée au comité social et économique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail (DIRECCTE).

Les entreprises doivent atteindre un nombre minimal de 75 points sur 100 à l'évaluation en matière d'égalité femmes/hommes. À défaut, des mesures correctives doivent être mises en œuvre afin d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de 3 ans, sous peine d'une sanction financière.

À l'occasion de l'enquête annuelle sur les données sociales permettant d'élaborer le rapport de branche, il sera demandé aux entreprises de communiquer leur score obtenu suite à l'évaluation en matière d'égalité femmes/hommes.

#### **Article 7.2**

##### *Négociations relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes*

##### Négociation de branche

Les partenaires sociaux s'engagent à prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois lors de la négociation quinquennale sur les classifications et, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, de faire de sa réduction une obligation.

À cette occasion, il sera procédé à une analyse des critères d'évaluation retenus dans la définition des emplois, lors de l'examen de la nécessité de réviser les classifications, afin de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

## Négociation dans les entreprises de 50 salariés et plus

Par ailleurs, les entreprises de 50 salariés et plus doivent ouvrir des négociations (annuelles ou au moins une fois tous les 4 ans si un accord collectif portant sur la périodicité des négociations obligatoires a été conclu) sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Cette négociation s'appuie notamment sur les données chiffrées contenues dans la base de données économiques et sociales (BDES) et porte sur :

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle et familiale ;
- les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle.

Les entreprises de plus de 50 salariés ont l'obligation d'être couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action unilatéral. Cette obligation s'applique même si l'entreprise n'est pas dotée d'institutions représentatives du personnel.

### Article 7.3

#### *Le référent harcèlement sexuel de l'entreprise et du CSE*

##### Le référent d'entreprise

La désignation d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est obligatoire, dans toutes les entreprises employant au moins 250 salariés, conformément à l'article L. 1153-5-1 du code du travail. L'employeur dispose d'une liberté de choix de la personne la mieux à même d'occuper cette fonction dont la mission est d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

##### Le référent du CSE

Dès lors que l'entreprise est dotée d'un comité social et économique (CSE), l'instance doit désigner en son sein un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes conformément à l'article L. 2314-1 du code du travail.

Celui-ci pourra réaliser des actions de sensibilisation et de formation, mettre en œuvre les procédures internes de signalement et de traitement des situations de harcèlement sexuel, notamment.

### Article 7.4

#### *La commission égalité au sein du CSE*

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du CSE. Elle est notamment chargée de préparer les délibérations du CSE relatives à la politique sociale de l'entreprise, aux conditions de travail et à l'emploi, dans les domaines qui relèvent de sa compétence.

Les entreprises sont incitées à mettre en place une telle commission, quel que soit leur effectif, dès lors que des problématiques en matière d'égalité professionnelle auront été identifiées.

### Article 8

#### *Encourager la mixité des emplois lors du recrutement*

Afin de développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers de l'entreprise, des actions seront conduites afin de féminiser des emplois ou des métiers actuellement très masculins, et inversement.

Ces actions seront définies après avoir déterminé, avec les représentants du personnel, les conditions d'adaptation de ces emplois à la mixité : tournées d'ateliers, aménagement des postes, solutions ergonomiques, formation aux métiers techniques, etc.



L'entreprise favorisera la mixité des emplois en identifiant les compétences requises pour chaque emploi et en les communiquant de façon transparente par le biais des fiches emplois-compétences réalisées.

L'employeur fournit au moins une fois par an au CSE, dans le cadre de la BDES et/ou d'une réunion d'information, des informations permettant d'analyser la politique de recrutement au regard des objectifs d'égalité professionnelle et de mixité de l'entreprise.

À cette occasion, l'employeur et les représentants du personnel débattront d'objectifs de mixité et des voies et moyens pour développer une meilleure attractivité à l'égard des deux sexes dans certains métiers.

## **Article 9**

### *La formation au service de la mixité sur les emplois à responsabilité*

La formation doit permettre la mixité des emplois et en particulier l'accès des femmes au plus grand nombre d'emplois et notamment ceux à responsabilité.

Les entreprises s'assureront que l'évolution de carrière, la promotion professionnelle ainsi que l'évolution de rémunération qui l'accompagne soient exemptes de toute discrimination entre les femmes et les hommes.

Les entreprises utiliseront la promotion interne et le cas échéant, les différents dispositifs de formation professionnelle pour développer le nombre de femmes dans l'encadrement.

## **Article 10**

### *Égalité de traitement et parentalité*

### **Article 10.1**

#### *Rémunération durant le congé maternité*

Les salariées comptant 1 année de service effectif dans l'entreprise auront droit, pendant toute la durée de leur congé de maternité légal ou de leur congé d'adoption légal, à des indemnités complémentaires dont le montant sera calculé de façon que, compte tenu des prestations journalières dues tant par la sécurité sociale que par un régime de prévoyance auquel participerait l'employeur, elles ne subissent pas de perte de rémunération.

### **Article 10.2**

#### *Accompagner le retour du salarié dans l'entreprise*

Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue d'un congé maternité, paternité, adoption, parental d'éducation retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, et a droit à un entretien professionnel avec son employeur. L'entretien déterminera les souhaits et besoins en formation, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Dans la situation où l'entreprise a un service de crèche, au retour du congé maternité et pendant 1 an à compter de la naissance de l'enfant, la salariée allaitant son enfant bénéficie de 1 heure rémunérée par jour durant les heures de travail, conformément aux dispositions légales (art. L. 1225-27 du code du travail).

Cette heure dont dispose la salariée pour allaiter son enfant est répartie en deux périodes de 30 minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi. La période où le travail est arrêté pour l'allaitement est déterminée par accord entre la salariée et l'employeur.

À défaut d'accord, cette période est placée au milieu de chaque demi-journée de travail.

Un local dans lequel la salariée pourra s'isoler est mis à disposition à cet effet sur simple demande de la salariée à son employeur.



À l'issue du congé parental d'éducation, le salarié reprenant son activité initiale bénéficie :

- d'un entretien avec son employeur relatif à sa reprise d'activité et à son orientation professionnelle ;
- d'un accompagnement d'une journée dans le cadre de la procédure d'accueil de l'entreprise ;
- d'un droit à une action de formation professionnelle ;
- du bilan de compétences mentionné à l'article L. 6313-1, dans les conditions d'ancienneté prévues à l'article L. 6322-42 du code du travail. Ce salarié bénéficiera d'une priorité d'accès, le cas échéant, à une phase de professionnalisation à l'issue du bilan.

Par ailleurs, pour anticiper et accompagner au mieux le retour dans l'entreprise, le salarié bénéficie, au moment de son départ en congé parental d'éducation, d'un entretien avec son employeur afin d'exposer au salarié les modalités de ce congé.

### **Article 10.3**

#### *Rattrapage salarial pour neutraliser l'impact des congés maternité, paternité, adoption et parental d'éducation*

Conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail, la rémunération de la salariée partie en congé maternité, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, est majorée à son retour dans l'entreprise, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Ce rattrapage salarial sera appliqué aux congés de paternité, d'adoption et parental d'éducation.

Par conséquent, les évolutions de salaire applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par les intéressés d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental d'éducation.

Le champ d'application des mesures collectives – générales ou catégorielles – d'augmentation des rémunérations, résultant d'un accord collectif ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne peut exclure des salariés aux motifs que ceux-ci sont en congé de maternité, paternité, adoption ou parental d'éducation ou parce qu'ils ont bénéficié d'un tel congé.

### **Article 10.4**

#### *Congé de paternité*

Sous réserve de justifier la naissance par un certificat, le congé de paternité est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination de tous les droits que le salarié tient de son ancienneté pour le calcul des congés payés, ainsi que pour l'intéressement et la participation.

Par ailleurs, le montant de la prime d'ancienneté n'est pas réduit durant le congé paternité.

### **Article 10.5**

#### *Faciliter le départ en formation*

La parentalité est prise en compte dans l'organisation du plan de développement des compétences et des actions de formation proposées au salarié. À ce titre, l'employeur est incité à organiser des actions de formation à proximité du lieu de travail dans la mesure du possible, et durant son horaire habituel de travail.

### **Article 10.6**

#### *Examens médicaux pendant la grossesse*

La salariée enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accou-

chement, incluant les temps de trajet. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et pour les droits liés à l'ancienneté.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et l'employeur peut exiger du salarié qu'il justifie de son lien avec la future mère et d'un certificat du médecin suivant la grossesse et attestant que l'absence est liée à un examen prénatal obligatoire.

## **Article 11**

### *Représentation équilibrée sur les listes électorales aux instances représentatives du personnel*

Pour faire progresser la représentation des femmes au sein des institutions représentatives du personnel, la loi du 17 août 2015 impose dorénavant une représentation équilibrée et alternée.

Pour ce faire, l'employeur est tenu de communiquer, lors de la négociation du protocole d'accord préélectoral, la proportion d'hommes et de femmes pour chaque collège électoral, sous peine d'annulation des élections.

Les listes comprendront un nombre d'hommes et de femmes correspondants à la part d'hommes et de femmes inscrits dans le collège électoral concerné.

Les listes se composeront alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'au terme de la présence de candidats de l'un des sexes.

## **CHAPITRE III**

### **DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX SALARIÉS SENIORS**

Les partenaires sociaux rappellent que les métiers de la branche professionnelle de l'industrie et des commerces en gros des viandes sont caractérisés par un besoin fort de savoir-faire et de connaissances techniques. Les salariés seniors constituent en ce sens de véritables atouts pour l'entreprise, notamment par la transmission de leur professionnalisme.

## **Article 12**

### *Transmission des savoirs et des compétences*

### **Article 12.1**

#### *Développement du tutorat chez les salariés seniors*

L'accompagnement tutoral est un élément clé pour garantir la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre de l'insertion de nouveaux collaborateurs et de la formation professionnelle.

La fonction de tuteur peut se décliner en plusieurs rôles :

- le maître d'apprentissage pour les apprentis ;
- le tutorat pour les salariés en contrat de professionnalisation ;
- le tutorat pour les candidats à l'obtention d'un CQP ;
- le tutorat pour les candidats inscrits dans une démarche de professionnalisation de manière plus générale.

Cette fonction sous-entend une bonne maîtrise des compétences de l'emploi pour lequel est formé le salarié tuteur.

Ainsi, les partenaires sociaux entendent développer le tutorat en confiant prioritairement à des salariés âgés de 45 ans et plus des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage des salariés nouvellement recrutés sous réserve de justifier des prérequis nécessaires.

Il est ici rappelé que le tuteur devra jouir du temps nécessaire pour accomplir sa mission.

## **Article 12.2**

### *Développement des missions de formateur interne occasionnel chez les salariés seniors*

La transmission et la pérennité des compétences des entreprises de la branche sont un enjeu stratégique. À ce titre, les formateurs internes sont garants des savoir-faire et de leur transmission.

Par conséquent, au regard de l'expertise mobilisable par les salariés seniors, les entreprises sont encouragées à proposer aux salariés de 45 ans et plus de réaliser des missions ponctuelles de formateurs internes sous réserve que ceux-ci possèdent des compétences techniques en adéquation avec leur périmètre d'activité et des compétences en matière de pédagogie.

Il est ici rappelé que le formateur interne occasionnel devra jouir du temps nécessaire pour accomplir sa mission.

## **Article 13**

### *Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation*

Les entreprises sont encouragées à valoriser les compétences acquises tout au long de la carrière professionnelle notamment en :

- proposant aux salariés âgés de 45 ans et plus de s'inscrire dans une démarche de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) ;
- sollicitant les salariés de 45 ans et plus, expérimentés, pour participer à des évaluations professionnelles ou des jurys dans le cadre des CQP ;
- favorisant les parcours professionnels en accompagnant les salariés dans la définition de leurs secondes parties de carrière ;
- en les accompagnants dans une démarche de promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A) afin d'ancrer leurs savoir-faire et d'en permettre la transmission.

## **CHAPITRE IV**

### **DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP**

La loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » précise que « Constitue un handicap [...] toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un poly handicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

## **Article 14**

### *Obligation d'emploi des travailleurs handicapés*

Tout employeur occupant au moins 20 salariés est tenu d'employer à plein temps ou à temps partiel des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de l'effectif total de l'entreprise. Les établissements ne remplissant pas (ou en partie) cette obligation doivent s'acquitter d'une contribution à l'AGEFIPH.

Pour se donner les moyens d'atteindre l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, l'entreprise pourra :

- réaliser des études ergonomiques relatives à des postes présentant un potentiel d'embauche des personnes en situation de handicap ;
- mettre en place des procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;
- transmettre des offres d'emploi à des structures spécialisées.

## **Article 15**

### *Information par l'employeur sur la reconnaissance qualité de travailleur handicapé*

La qualité de travailleur handicapé (RQTH) est un statut reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) à « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique » (art. L. 5213-1 du code du travail).

Le statut de travailleur handicapé ouvre droit à plusieurs dispositifs d'aide et d'accompagnement et notamment en matière :

- d'accès à la formation (dispositions spécifiques pour les contrats en alternance, formations spécifiques, modalités adaptées de validation des acquis, etc.) ;
- d'aides incitatives à l'emploi (aides de l'État, de la région ou de l'AGEFIPH pour favoriser l'embauche, adapter un poste de travail, etc.) ;
- de mesures spécifiques pour les salariés (aménagement d'horaires pour le travailleur handicapé et ses aidants familiaux, doublement de la durée légale de préavis en cas de licenciement, etc.).

Au regard des dispositifs d'aide et d'accompagnement dont peuvent bénéficier les salariés ayant obtenu la RQTH, l'employeur effectuera des actions d'information et de communication selon des modalités propres à son organisation (affichage, réunions organisées par les managers de terrain...).

## **Article 16**

### *Évolution de carrière des travailleurs handicapés*

Les travailleurs handicapés doivent pouvoir bénéficier d'une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés, ce qui implique la mise en œuvre, en tant que de besoin, de mesures adaptées en vue de maintenir dans l'emploi tout travailleur handicapé dont le métier ou le handicap évoluerait, ainsi qu'en cas de survenance d'un handicap en cours de vie professionnelle.

À ce titre, l'entreprise portera une attention particulière à :

- aménager les postes de travail pour les salariés en situation de handicap ;
- mettre en œuvre des actions de formation-reconversion en faveur des salariés atteints d'un handicap au cours de leur vie professionnelle ne leur permettant plus de tenir leur poste.

## **CHAPITRE V**

### **DISPOSITIONS FINALES**

## **Article 17**

### *Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent faciliter et encourager la négociation et le dialogue autour de la diversité et l'égalité dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour ce faire, une trame d'accord, un catalogue de mesures sur l'égalité professionnelle, une charte de la diversité, un lexique et une information relative à la RQTH sont annexés au présent accord.

Les entreprises auront ainsi la possibilité de s'inspirer de ces outils dans le cadre de leur dialogue social.

## **Article 18**

### *Suivi de l'accord et communication*

L'enquête sur les données sociales qui sert de base à l'élaboration du rapport de branche et la présentation de ce dernier serviront de base à l'analyse de la situation des entreprises de la branche en matière d'égalité professionnelle, notamment. À cet effet, une CPPNI sera dédiée à l'étude de ces indicateurs. À partir de ces informations, les partenaires sociaux pourront élaborer au niveau national des textes adaptés sur l'égalité professionnelle mais aussi orienter les priorités d'actions de formation professionnelle dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

La branche informera les entreprises des objectifs du présent accord de manière régulière afin de s'assurer de la déclinaison de l'accord dans l'ensemble des entreprises de la branche.

## **Article 19**

### *Entrée en vigueur de l'accord*

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la signature de l'accord pour les entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeur signataire et, au plus tard, à compter de la publication de l'arrêté d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 20**

### *Dénonciation, révision de l'accord*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision.

## **Article 21**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Fait à Paris, le 26 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### TRAME D'ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

*N.B. : L'accord doit porter sur au moins 3 domaines d'action (ou au moins 4 domaines pour les entreprises de plus de 300 salariés) parmi les 9 prévus par la loi (embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classifications, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale). La rémunération étant un domaine d'action obligatoire.*

*L'accord doit comprendre des objectifs et des mesures, accompagnés d'indicateurs chiffrés, permettant de réduire les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.*

#### PRÉAMBULE

##### *Rappel des enjeux de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle*

Le préambule n'est pas obligatoire mais il peut, par exemple, être l'occasion pour les parties signataires d'expliquer pourquoi elles ont conclu l'accord, et/ou de rappeler les valeurs qu'elles partagent, ou encore d'affirmer des engagements communs.

Sa rédaction est souvent liée à ce qui a pu être dit ou souhaité au cours des négociations et qui fait l'objet d'un consensus entre les parties.

Il est en outre recommandé de rappeler, dans le préambule, le cadre légal et de branche dans lequel l'accord est conclu.

D'autres éléments peuvent être ajoutés tels que des chiffres-clés sur la situation comparée des hommes et des femmes, des engagements et mesures déjà en place, un rappel sur les modalités de préparation de l'accord (diagnostic partagé, résultats de l'index de l'égalité, groupes de travail...).

#### Article 1<sup>er</sup>

##### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés présents dans les établissements de [nom de l'entreprise].

#### Article 2

##### *La rémunération effective entre les femmes et les hommes*

Définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

#### Article 3

##### *[Deuxième domaine d'action choisi]*

Choisir parmi : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classifications, conditions de travail, sécurité et santé au travail et articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Et définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

#### **Article 4**

##### *[Troisième domaine d'action choisi]*

Choisir parmi : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classifications, conditions de travail, sécurité et santé au travail et articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Et définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

#### **Article 5**

##### *[Quatrième domaine d'action choisi] (pour les entreprises de plus de 300 salariés)*

Choisir parmi : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classifications, conditions de travail, sécurité et santé au travail et articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Et définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

#### **Article 6**

##### *Suivi de l'accord*

Prévoir les modalités de suivi annuel.

#### **Article 7**

##### *Communication de l'accord aux salariés*

Prévoir les modalités de communication de l'accord aux salariés.

#### **Article 8**

##### *Entrée en vigueur et durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le [date]

Ou

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de [durée maximum 3 ans].

Il entrera en vigueur le [date] et cessera, par conséquent, de s'appliquer le [date]. En application de l'article L. 2222-4 du code du travail, à l'échéance de ce terme, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

#### **Article 9**

##### *Révision de l'accord*

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application par accord entre les parties.

Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties signataires.

Elle doit être accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser.

La discussion de la demande de révision doit s'engager dans les 3 mois suivant la présentation de celle-ci. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

## **Article 10**

### *Formalités de dépôt*

Le texte du présent accord est déposé en deux exemplaires, dont un sous forme électronique, auprès de la DIRECCTE, et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de [ville du CPH].



## ANNEXE II

### CATALOGUE DE MESURES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le présent catalogue de mesures a été construit de manière à donner des pistes de réflexion aux partenaires sociaux en entreprise lors de la rédaction de leur accord relatif à l'égalité professionnelle.

Les mesures proposées ci-après constituent une ressource documentaire et ne sauraient s'imposer aux entreprises de manière obligatoire sans que celles-ci ne les formalisent dans leur accord ou plan unilatéral.

#### I. – Embauche

##### Thème n° 1 : lutter contre les stéréotypes de genre à l'embauche

Objectif de progression : sensibiliser le personnel en charge du recrutement aux stéréotypes de genre.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Formuler les offres d'emploi de manière asexuée en rédigeant les intitulés d'offres d'emploi et la description du poste en éliminant les terminologies sexuées et les stéréotypes qu'ils sous-entendent (par exemple, préciser H/F lorsque cela est possible)	Nombre d'offres d'emploi rédigées de cette manière
Élaborer un « code de bonne conduite » en matière de recrutement afin d'éviter des dérives discriminantes entre les femmes et les hommes	Nombre de personnes formées sur la base de ce code Nombre de lieux d'affichage
Mettre en place le CV anonyme	Nombre de CV anonymisés
Former et sensibiliser les managers, les services RH, les services de recrutement, les partenaires sociaux, les représentants du personnel, sur l'emploi des femmes, le recrutement, le maintien dans l'emploi, les dispositifs permettant de concilier les temps de vie	Nombre d'actions de formation et de sensibilisation mises en œuvre

##### Thème n° 2 : promouvoir une meilleure mixité

Objectif de progression : augmenter le nombre de femmes et d'hommes dans les métiers non mixtes.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Utiliser des critères de recrutement objectifs et fondés sur les compétences requises (CV anonyme, référentiels de compétences, tests de mises en situation...)	Pourcentage de CV anonyme, de référentiels de compétences, de tests de mise en situation par rapport au total des embauches
Établir une correspondance entre la répartition femmes/hommes dans les recrutements et celle des candidatures	Comparatif du ratio H/F candidatures/recrutements
Renforcer l'attractivité des métiers non mixtes pour les candidats du sexe sous-représenté en valorisant leur contenu et leur potentiel d'évolution	Évolution du pourcentage de femmes et d'hommes dans les métiers non mixtes  Nombre de candidatures de femmes/d'hommes par métier identifié

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
	Rapport entre le nombre de candidatures féminines et masculines reçues et le nombre de recrutements réalisés
Développer des partenariats avec les écoles, les centres de formation professionnelle, les universités, pour faire découvrir les métiers	Nombre de partenariats réalisés sur 1 année
Missionner des femmes exerçant des métiers traditionnellement masculins afin qu'elles soient les ambassadrices de ces métiers dans les écoles, les « forums des métiers », les CFA.	Nombre d'interventions de femmes à l'occasion de différents événements (CFA, ambassadrices métiers dans les écoles...)
Missionner des hommes exerçant des métiers traditionnellement féminins afin qu'ils soient les ambassadeurs de ces métiers dans les écoles, les « forums des métiers », les CFA.	Nombre d'interventions d'hommes à l'occasion de différents événements (CFA, ambassadrices métiers dans les écoles...)

## II. – Formation

### Thème n° 1 : accès à la formation

Objectif de progression : s'assurer d'un identique accès à la formation pour les femmes et les hommes.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Fixer pour les femmes et les hommes des conditions d'accès identiques à la formation, indépendantes de la durée du travail, et veiller au respect des horaires de travail habituels sans dépassement	Proportion de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'une formation  Nombre de formations prévues en dehors des horaires de travail habituel
Rendre prioritaire l'accès à des actions de professionnalisation, de bilans de compétences, au congé de validation des acquis de l'expérience, au CPF (...) pour les salarié(e)s y ayant le moins accès	Évolution du nombre d'actions de professionnalisation, de bilans de compétences, de congés VAE, CPF, répartis par sexe

### Thème n° 2 : la formation au service de la mixité dans les postes techniques et/ou à responsabilité

Objectif de progression : promouvoir l'accès des femmes à des métiers techniques et/ou à responsabilités, traditionnellement occupés par des hommes et inversement.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Mise en œuvre des actions permettant aux femmes d'accéder aux métiers à dominance masculine et inversement	Nombre d'actions de formation mises en place et répartition par sexe
Faire progresser le taux de féminisation des CQP afin de le mettre en cohérence avec le taux de féminisation de l'effectif	Répartition femmes/hommes pour chaque CQP au regard du % moyen de femmes et d'hommes dans les postes visés par les CQP
Faire progresser le taux de féminisation de l'alternance (contrat de professionnalisation, d'apprentissage et Pro-A) afin de le mettre en cohérence avec le taux de féminisation de l'effectif	Répartition femmes/hommes pour chaque dispositif d'alternance au regard du % moyen de femmes et d'hommes dans les postes visés par les dispositifs d'alternance

### Thème n° 3 : former sur l'égalité professionnelle

Objectif de progression : former l'ensemble du management à l'égalité professionnelle.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Sensibiliser et former les managers dans le cadre de leur parcours de formation par la mise en place d'actions de formation sur l'égalité	Nombre d'actions de sensibilisation et de formation  « x » % du budget formation alloués à ces formations  Avoir formé « x » cadres

### Thème n° 4 : formation et parentalité

Objectif de progression : faciliter l'accès à la formation des salariés revenant d'un congé familial ou ayant une charge de famille.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Assurer la réadaptation à leur poste de travail des salariés qui ont bénéficié d'un congé familial de plus de 6 mois en les rendant prioritaires pour l'accès à la formation	Proportion de salarié(e)s revenant de congé familial de plus de 6 mois ayant suivi une formation au cours de l'année suivante
Mettre en place un entretien/un bilan dans les « x » jours suivant le retour du salarié à son poste et fixation de la liste des actions de formation nécessaires	Nombre d'entretiens/de bilans
Aider à l'évolution professionnelle après une absence liée à la parentalité d'au moins 12 mois par la mise en place d'actions de professionnalisation	Nombre moyen d'heures de formation par salarié concerné par sexe et par an
Privilégier les formations dans la zone proche de l'entreprise	Nombre d'actions de formation dans l'établissement/ l'entreprise/dans la région/au national

## III. – Promotion professionnelle

### Thème n° 1 : accès à la promotion

Objectif de progression : s'assurer d'un égal accès à la promotion professionnelle.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Vérifier régulièrement la cohérence du nombre de promotions hommes/femmes avec leur proportion	Appréciation du % de femmes et d'hommes promus d'une année sur l'autre par classification/catégorie professionnelle
Faire progresser le taux de féminisation des CQP afin de le mettre en cohérence avec le taux de féminisation de l'effectif	Répartition femmes/hommes pour chaque CQP au regard du % moyen de femmes et d'hommes dans les postes visés par les CQP
Dresser un état des lieux de la féminisation des instances de direction et de la présence des femmes dans le management	Répartition femmes/hommes des instances de direction  Répartition femmes/hommes dans le management
S'assurer, pour chaque poste de direction ouvert au recrutement, de la présence de candidatures des deux sexes	Répartition femmes/hommes, pour chaque poste de direction ouvert au recrutement

## IV. – Qualification

### Thème n° 1 : accès à la qualification

Objectif de progression : s'assurer d'un égal accès à la qualification.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Assurer le maintien de qualification des salarié(e)s après une longue absence	Comparaison du nombre d'actions de formation destinées à assurer l'adaptation du/de la salarié(e) aux évolutions de son poste de travail pour les salariés ayant eu une longue absence et ceux n'en ayant pas eu
Promouvoir un accès à un niveau de qualification supérieur à l'issue d'un congé familial	Nombre de propositions H/F
Réserver « x » % du budget pour des actions qualifiantes et/ou diplômantes pour les postes les moins qualifiés et/ou les moins rémunérés	Appréciation des actions de qualification réalisées par rapport à « x » % de « x » % des effectifs les moins qualifiés et/ou rémunérés (comparaison H/F)

## V. – Classifications

### Thème n° 1 : égalité et classification

Objectif de progression : s'assurer d'une égalité de traitement dans la classification des emplois.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Comparer les évolutions des grilles des emplois à prédominance masculine et féminine et vérifier qu'il n'y a pas d'écart	Évolution du nombre d'hommes ou de femmes sur les niveaux de classification où ils sont sous-représentés
Étudier les évolutions de carrière entre les femmes et les hommes par CSP et par filières métiers	Nombre de changements de niveau/échelon de classification, et de CSP, répartis par sexe

## VI. – Conditions de travail

### Thème n° 1 : impact des conditions de travail sur la situation des femmes et des hommes

Objectif de progression : réduire l'impact de l'organisation du travail et des conditions de travail sur la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Étudier l'impact de l'organisation du travail et des conditions de travail sur la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise	Nombre d'indicateurs conditions de travail dans la BDES
Développer le recours au télétravail lorsque cela est possible	Nombre de salarié(e)s concerné(e)s et nombre de jours en télétravail Nombre de chartes, accord collectif ou accord individuel

### Thème n° 2 : accès à tous les postes de travail

Objectif de progression : faciliter et promouvoir l'accès à tous les postes de travail aux salariés des deux sexes.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Améliorer l'ergonomie des postes de travail et réduire les contraintes physiques afin de les rendre plus accessibles pour les femmes tout en améliorant les conditions de travail de l'ensemble des salariés, femmes et hommes	Nombre d'actions d'amélioration des conditions de travail et nombre de salarié(e)s concerné(e)s (ex : adaptation des EPI, investissements consacrés...)

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Dans l'objectif de féminisation des emplois, adapter les conditions de travail d'un certain nombre de postes à prédominance masculine (réglage des hauteurs des tables et sièges, prise en compte des différences de morphologie, adaptation des moyens de préhension à la taille de la main...)	% de femmes intégrées dans des métiers à prédominance masculine dans l'année
Dans l'objectif de masculinisation des emplois, adapter les conditions de travail d'un certain nombre de postes à prédominance féminine (réglage des hauteurs des tables et sièges, prise en compte des différences de morphologie, adaptation des moyens de préhension à la taille de la main...)	% d'hommes intégrés dans des métiers à prédominance féminine dans l'année

### Thème n° 3 : temps partiel

Objectif de progression : favoriser un recours équilibré au temps partiel entre les femmes et les hommes.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Rappeler aux managers la priorité légale de passage à temps plein pour les salarié(e)s à temps partiel et inversement.	Nombre de managers informés de l'obligation légale de passage à temps plein pour les salarié(e)s à temps partiel et inversement.
Étudier 100 % des demandes de modifications de l'organisation du temps de travail, notamment le travail à temps partiel choisi	% de demandes de modifications de l'organisation du temps de travail étudiées  % de demandes de modifications de l'organisation du temps de travail satisfaites

### Thème n° 4 : conditions de travail et parentalité

Objectif de progression : améliorer les conditions de retour à l'emploi après un congé parental d'éducation.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Création du « temps partiel choisi », possibilité offerte jusqu'aux 6 ans de l'enfant : il s'effectue dans les mêmes conditions que le temps partiel parental	Proportion de salariés bénéficiant effectivement de ce système par rapport à ceux pouvant en bénéficier

Objectif de progression : adapter les conditions de travail des femmes enceintes.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Alléger la charge de travail des femmes enceintes	Nombre d'aménagements réalisés en ce sens
Développer le recours au télétravail pour les femmes enceintes lorsque cela est possible	Nombre de salariées concernées et nombre de jours en télétravail
Instaurer des temps de pause pour les femmes enceintes, à compter de la déclaration de grossesse effectuée auprès de la sécurité sociale	Pourcentage des bénéficiaires des temps de pause instaurés parmi les salariées concernées
Actualiser la formation PRAP (« Prévention des risques liés aux activités physiques ») par rapport aux spécificités de l'état de grossesse	Nombre de formations PRAP actualisées  Nombre de salariés ayant suivi une formation PRAP actualisée

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Proposer des aménagements aux femmes enceintes concernées par des organisations du travail atypiques comme le travail de nuit, 2 x 8, 2 x 7, etc.	Nombre d'aménagements proposés en ce sens

## VII. – Sécurité et santé au travail

### Thème n° 1 : impact de l'organisation du travail sur la santé

Objectif de progression : réduire l'impact de l'organisation du travail sur la santé respective des femmes et des hommes dans l'entreprise.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Mettre en place un dispositif de prévention des violences verbales, sexistes et sexuelles dans l'entreprise	Existence d'un dispositif  Nombre d'affichages dans l'entreprise ou de plaquettes distribuées  Nombre d'actions de sensibilisation de l'encadrement
Adapter la charge de travail au temps de travail, notamment pour la fixation des objectifs	Nombre de dossiers à traiter pour un salarié à temps partiel par rapport au nombre de dossiers à traiter pour un salarié à temps plein
Sensibiliser le CSSCT et la commission prévention le cas échéant aux risques dans les emplois à prédominance féminine (répétitivité, charges déplacées, posture statique, risques psychosociaux...)	% de membres du CSSCT et/ou de la commission prévention formés

### Thème n° 2 : impact des maladies professionnelles et des accidents du travail

Objectif de progression : vérifier l'incidence des maladies professionnelles et des AT sur la situation respective des femmes et des hommes.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Identifier les facteurs de risques de MP dans l'entreprise (gestes professionnels, port de charges...)	Nombre d'actions de prévention et d'aménagements réalisés afin de limiter les risques de maladie professionnelle  Existence d'un plan d'action afin d'améliorer les conditions de travail et réduire le risque de TMS  Nombre de salarié(e)s en maladie professionnelle par sexe
Identifier les mesures de prévention à prendre dans l'entreprise en fonction du risque d'accident de travail (process, vêtements et chaussures de sécurité...)	Nombre d'actions de prévention et d'aménagements réalisés afin de limiter les risques d'AT  Existence d'un plan d'action afin d'améliorer les conditions de travail et réduire le risque d'AT  Nombre de salarié(e)s en AT par sexe  Durée moyenne de l'absence due à un AT, par sexe

## VIII. – Rémunération effective

### Thème n° 1 : politique salariale

Objectif de progression : réajuster la politique salariale pour résorber les inégalités salariales.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Mobiliser les responsables hiérarchiques et gestionnaires de carrière, avant l'attribution des augmentations individuelles, rappeler les obligations légales en matière d'égalité salariale	Nombre de responsables hiérarchiques et gestionnaires de carrière mobilisés avant l'attribution des augmentations individuelles
Analyser et suivre les évolutions salariales pluriannuelles des femmes et des hommes à temps complet et à temps partiel, notamment établir des bilans sexués des augmentations individuelles, par métiers, durée du travail	Nombre de bilans sexués des augmentations individuelles réalisées  Analyse des augmentations individuelles, par sexe  Analyse des salaires de base, par niveau de classification et par sexe  Durée moyenne entre deux augmentations par sexe
Mener chaque année une étude périodique des éventuels écarts de rémunération liés au genre, par CSP	Résultats chiffrés de l'étude
Fixer une enveloppe spécifique de rattrapage, en plus de l'enveloppe allouée pour la négociation annuelle obligatoire	Montant de l'enveloppe spécifique de rattrapage
Veiller à l'absence de discrimination dans l'attribution des éléments variables de rémunération	Montant moyen par sexe d'attribution des éléments variables de rémunération

### Thème n° 2 : rémunération à l'embauche

Objectif de progression : s'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Déterminer lors du recrutement d'un salarié à un poste donné, le niveau de la rémunération de base afférente à ce poste avant la diffusion de l'offre	Nombre d'offres déposées
Réaliser un bilan annuel portant sur les embauches pour vérifier que, sur un même poste, à diplôme et expérience professionnelle équivalents, la rémunération proposée à l'embauche a été analogue	Bilan annuel

### Thème n° 3 : rémunération et congé familial

Objectif de progression : assurer l'accès à l'égalité de rémunération des salariés à leur retour de congé familial (maternité, adoption, parental d'éducation).

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Droit, au retour de congé, aux augmentations générales et aux éventuelles primes exceptionnelles attribuées au cours d'un congé parental	Salaire moyen par catégorie de salariés revenant de congé parental par rapport au salaire moyen des autres salariés de la catégorie
Ouvrir aux salariés en congé parental d'éducation, le bénéfice du régime « frais de santé/prévoyance » de l'entreprise	Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié du maintien de la cotisation

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Maintenir 100 % du salaire net en cas de congé de paternité	Nombre de salariés bénéficiaires
Assurer la subrogation dans le cadre des congés maternité, adoption, paternité, donnant lieu à maintien de salaire	Nombre de salarié(e)s concerné(e)s par type de congés

## IX. – Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale

### Thème n° 1 : organisation du travail

Objectif de progression : rendre plus compatibles les modalités d'organisation du temps de travail avec la vie personnelle.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Donner des marges de manœuvre aux salarié(e)s pour s'organiser en concertation avec l'employeur : semaines comprimées, espace d'échanges de postes, possibilités de récupération, possibilités de changement de types d'horaires tous les 3, 6, 12 mois, etc.  Rendre plus équitable les modalités d'arbitrage de l'affectation des horaires atypiques, postés, de nuit et des congés et RTT : tour de rôle, critères basés sur la prise en compte de la charge familiale et pas seulement sur l'ancienneté	Nombre d'aménagements négociés en ce sens

### Thème n° 2 : harmonisation des temps de vie

Objectif de progression : améliorer l'harmonisation des temps de vie.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Mise en place d'une charte des temps afin d'éviter, notamment, les réunions tardives  Développer des modes de réunion évitant les déplacements : visioconférence, téléconférence...	Proportion de réunions tardives par rapport aux réunions durant le reste de la journée  Délai moyen de planification des réunions  Nombre de réunions en visioconférence, en téléconférence...
Développement du recours au télétravail	Nombre de salarié(e)s ayant recours au télétravail

### Thème n° 3 : mobilité géographique

Objectif de progression : accompagner la mobilité géographique des salariés.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Élaborer une charte sur la mobilité des salarié(e)s prenant en compte le calendrier des vacances scolaires pour les dates de mutation	Réalisation de la charte et communication à « x » exemplaires dans un délai de « x » mois
Prendre en charge une partie des frais de déménagement	Montant des frais engagés



## Thème n° 4 : exercice de la parentalité

Objectif de progression : rendre plus compatibles les modalités d'organisation du temps de travail avec l'exercice de la parentalité.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Mettre en place des services facilitateurs : accueil des enfants, conciergerie, transports	Budget alloué aux services facilitateurs  Nombre d'enfants accueillis
Prévoir un soutien financier pour les parents de jeunes enfants : utilisation du CESU préfinancé, prise en charge des frais de garde supplémentaires en cas de déplacements hors temps de travail normal	Nombre de recours au CESU préfinancé  Montant des frais de garde supplémentaires en cas de déplacements hors temps de travail normal
Étudier les services de proximité avec les collectivités locales et les associations et mettre en place des partenariats	Nombre de partenariats mis en place avec les collectivités locales et les associations
Améliorer les congés familiaux : durée, rémunération, prises en charge, cotisations retraites	Durée moyenne des congés familiaux  Moyenne de la rémunération durant un congé familial
Améliorer les conditions de retour dans l'entreprise après congés familiaux : entretien d'orientation professionnelle	Nombre d'entretiens d'orientation professionnelle réalisés suite aux retours de congés
Information sur les droits liés à la parentalité	Nombre d'actions d'information sur les droits liés à la parentalité
Mettre en place un horaire de début de poste décalé, pour les parents souhaitant accompagner leurs enfants le jour de la rentrée scolaire.  Mettre en place une fin d'horaire anticipée	Nombre d'heures de début de poste décalés  Nombre de fins d'heures anticipés  Proportion de satisfaction de demandes d'heures de début de poste décalés/de fins d'horaire anticipées
Mise en place d'une solution de soutien scolaire pour les enfants des salariés	Nombre de bénéficiaires du dispositif de soutien scolaire

## ANNEXE III

### CHARTRE DE LA DIVERSITÉ

---

*La charte de la diversité est un texte d'engagement proposé à la signature de tout employeur qui souhaite, par une démarche volontariste, agir en faveur de la diversité et dépasser ainsi le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations.*

*La charte a une valeur morale et encourage les entreprises qui l'adoptent à garantir la promotion et le respect de la diversité dans leurs effectifs et dans tous leurs actes de gestion.*

*Au-delà d'une mise en conformité avec la loi pour prévenir les discriminations, la charte de la diversité apporte à l'entreprise des valeurs et une éthique fortes, renforce la culture d'entreprise, permet de communiquer sur ses actions en faveur de la diversité.*

#### PRÉAMBULE

La diversité est un concept qui recouvre des considérations d'ordre social, économique et culturel.

La Commission européenne définit la diversité comme étant le « regroupement de toutes les différences visibles ou invisibles relatives au sexe, à l'âge, au milieu socioculturel, à la race et à l'aptitude physique ».

Un des moyens clés pour promouvoir cette diversité est la lutte contre les discriminations.

#### Adhésion à la charte de la diversité

[Nom de l'entreprise] reconnaît l'importance de la diversité au sein de l'entreprise, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure efficience.

[Nom de l'entreprise] s'engage, en signant cette charte, à soutenir et à promouvoir les comportements constructifs dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre la direction et les salariés.

#### Favoriser la mixité et la diversité

[Nom de l'entreprise] est attentif à la diversité des profils lors du recrutement car elle permet de s'ouvrir davantage à toutes les composantes de la population et de participer directement à l'égalité des chances.

[Nom de l'entreprise] s'engage à éviter les stéréotypes et les a priori dans les processus de recrutement en se basant exclusivement sur des critères objectifs de compétences et de qualification pour l'emploi visé.

[Nom de l'entreprise] a la volonté d'intégrer des salariés de tous horizons et utiliser au mieux le potentiel de chacun (leurs expériences, leurs compétences...) qui constitue une source incontestable de valeur ajoutée et d'enrichissement mutuel.

#### Prévenir les discriminations

[Nom de l'entreprise] garantit la non-discrimination entre les salariés notamment en :

- reconnaissant chacun quel que soit son type de contrat de travail, son niveau de qualification, son diplôme, son niveau de classification, son niveau d'expérience, son niveau de compétences ou encore son poste occupé ;
- veillant au respect de chacun et à ce qu'aucun dénigrement n'existe entre salariés ;

– assurant un égal accès à la formation professionnelle pour tous les salariés de l’entreprise.

#### Sensibiliser et former l’encadrement

[Nom de l’entreprise] s’attache à diffuser les valeurs de la présente charte à tous les niveaux de l’entreprise en formant et sensibilisant de manière régulière l’encadrement.

#### Communiquer sur les engagements

[Nom de l’entreprise] évalue régulièrement les progrès réalisés en matière de diversité.

[Nom de l’entreprise] communique régulièrement sur la présente charte et ses résultats auprès de l’ensemble des salariés, clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes.

## ANNEXE IV

### LEXIQUE

---

BDES (base de données économiques et sociales) : elle rassemble les informations sur les grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. La base de données comprend des mentions obligatoires qui varient selon l'effectif de l'entreprise (plus ou moins 300 salariés). Elle est obligatoire à partir de 50 salariés. Ces données doivent être mises à disposition du comité économique et social (CSE) ou des représentants du personnel.

CSE (comité social et économique) : il remplace les représentants élus du personnel dans l'entreprise. Il fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP), délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

CSSCT (commission santé, sécurité et conditions de travail) : dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés et dans les établissements présentant certains risques particuliers (quel que soit leur effectif), une commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) doit être instaurée au sein du comité social et économique (CSE).

Discrimination directe : situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable, en raison d'un motif prohibé comme son sexe, par exemple, qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

Discrimination indirecte : situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes par rapport à d'autres, pour des motifs prohibés, à moins que cette disposition, ce critère, ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires.

EPI (équipements de protection individuelle) : dispositif ou moyen destiné à être porté ou tenu par une personne en vue de la protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa sécurité ou sa santé principalement au travail (code du travail, article R. 233-83-3).

RQTH (reconnaissance de qualité de travailleur handicapé) : décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier d'aides spécifiques notamment en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi.

Tuteur : salarié qui assure la mise en œuvre des actions de professionnalisation, d'accompagnement et d'évaluation du salarié en contrat de professionnalisation ou en Pro-A (promotion ou reconversion par l'alternance). Le tuteur choisi doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans la qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés.

## ANNEXE V

### INFORMATIONS SUR LA RQTH

---

Qu'est-ce que la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH) ?

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier d'aides spécifiques notamment en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi.

Qui est concerné par la reconnaissance de travailleur handicapé ?

Est considérée comme travailleur handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

Que signifie être reconnu travailleur handicapé ?

Les démarches pour obtenir cette reconnaissance (RQTH) s'effectuent auprès de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui reconnaîtra à la personne son aptitude au travail, suivant ses capacités liées au handicap.

Quelles sont les mesures spécifiques liées à la reconnaissance de travailleur handicapé ?

Être reconnu travailleur handicapé permet, notamment, de bénéficier des mesures suivantes :

- l'orientation, par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle ;
- le soutien du réseau de placement spécialisé Cap emploi ;
- un appui particulier pour le maintien dans l'emploi via les SAMETH (services d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) ;
- l'obligation d'emploi ;
- les aides de l'AGEFIPH.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) donne également une priorité d'accès à diverses mesures d'aides à l'emploi et à la formation, ainsi qu'à des aménagements des dispositifs existants (contrat d'apprentissage, contrat unique d'insertion, etc.).

En cas de licenciement, la durée du préavis légal est doublée pour les travailleurs reconnus handicapés et, plus généralement, pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de 3 mois la durée du préavis.

Comment être reconnu travailleur handicapé ?

La demande de RQTH est déposée auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du lieu de résidence du demandeur, à l'aide d'un formulaire Cerfa.

La demande peut être présentée par la personne en situation de handicap ou son représentant légal.

L'évaluation de la demande de RQTH et de l'orientation professionnelle est effectuée par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH.

Sur la base de cette évaluation, des préconisations sont formalisées dans un plan personnalisé de compensation (PPC). La RQTH est accordée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), au regard du PPC.

La décision précise la durée de la RQTH (comprise entre 1 et 5 ans).

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165190490-001219

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---