

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^{er}

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.

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 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.