

Brochure n° 3302 | Convention collective nationale

IDCC : 2147 | **ENTREPRISES DES SERVICES D'EAU ET D'ASSAINISSEMENT**

### **Accord du 18 mai 2020**

relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2050529M

IDCC : 2147

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FP2e ;**

**FDEI,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**FDEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Au regard de l'évolution des services d'eau et d'assainissement, les entreprises de l'eau et de l'assainissement doivent maintenir leur niveau de compétence et faire le choix de l'innovation et de la qualité.

Les signataires du présent accord considèrent que les principes de mixité, d'égalité professionnelle et de rémunération entre les femmes et les hommes constituent des gages de performance pour les entreprises qui permettent de contribuer à la réalisation de cet objectif.

À partir des éléments de diagnostic figurant à l'article 5 ci-dessous, les signataires sont convenus de la nécessité, d'une part, de poursuivre leurs efforts aux fins d'attirer une part plus importante de femmes dans les entreprises de la branche, en les sensibilisant sur les possibilités d'accès à l'ensemble des métiers de la branche, et, d'autre part, de développer la politique de la branche pour favoriser l'évolution de carrière des femmes, de façon à leur offrir l'opportunité d'accéder à des postes de mêmes niveaux de rémunération et avec les mêmes possibilités d'évolution professionnelle que ceux des hommes.

Les signataires rappellent que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue une priorité de la branche et partagent le constat selon lequel les actions les plus efficaces sont celles qui sont mises en œuvre directement au niveau de chacune des entreprises, notamment, par la négociation d'accords collectifs dans ce domaine.

## I. Dispositions relatives à l'accord

### Article 1<sup>er</sup> | *Entreprises concernées*

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises définies à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de la branche des entreprises des services d'eau et d'assainissement en date du 12 avril 2000.

Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Il ne dispense pas les entreprises d'au moins 50 salariés d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pour favoriser le développement de carrière des femmes en vue de leur permettre d'atteindre les mêmes niveaux de rémunération et d'évolution de carrière que ceux des hommes.

### Article 2 | *Notification et dépôt*

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent accord et à la demande de son extension auprès du ministère du travail.

### Article 3 | *Durée et suivi de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans.

Le bilan de sa mise en œuvre est effectué à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires minimaux, au sein de la CPPNI de la branche.

### Article 4 | *Entrée en vigueur*

Conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

## II. Évaluation de l'égalité professionnelle dans la branche

### Article 5 | *Éléments de diagnostic*

Les signataires ont partagé plusieurs études sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de rémunération, dans la branche. En effet, un premier diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes dans les métiers de la branche a été réalisé par l'observatoire prospectif des métiers en 2010. Le constat de cette étude a été actualisé et approfondi en octobre 2018.

Ces études ont fait apparaître l'existence d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Toutefois, les écarts de rémunération dans la branche sont moins importants que les écarts relevés tous secteurs confondus.

L'enquête réalisée sur la rémunération de base auprès des entreprises de la branche fait ressortir que les écarts globaux sont de 1 % en faveur des hommes, l'écart ajusté incluant un contrôle économique des différents facteurs s'établissant à 5 % en faveur des hommes.

Le résultat de ces études a également permis de constater que le pourcentage de femmes travaillant dans la branche reste stable, aux alentours de 23 % soit nettement en deçà du niveau observé dans l'ensemble de l'économie (49 %) en lien avec la nature de nos activités.

De plus, l'accès des femmes à la formation est nettement inférieur à celui des hommes (42 % contre 59 %) compte tenu de l'impact des actions de formation à la sécurité.

Par ailleurs, les données recueillies dans le cadre du diagnostic précité sur la situation comparative des femmes et des hommes dans les métiers de la branche ont démontré que celle-ci souffre d'un manque d'attractivité de ses métiers, souvent dû à un manque d'information et à une perception qui ne correspond pas à la réalité des métiers. Ce manque d'attractivité s'accroît à l'égard des femmes en raison de l'image « traditionnellement masculine » de certains de ces métiers, alors que, de façon paradoxale, les entreprises de la branche ont de plus en plus de difficultés à recruter sur ces métiers en tension.

### **III. Mise en œuvre d'un plan pluriannuel d'action au sein de la branche**

#### **Article 6 | Définition des actions à mener**

Lors des réunions de la CPPNI de la branche qui se sont tenues les 10 octobre 2018 et 31 janvier 2019, les membres de la commission ont établi ensemble les items destinés à nourrir l'action de la branche en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le tableau en annexe 1 énumère l'ensemble de ces items, classifiés selon les domaines suivants :

- promotion de la mixité ;
- recrutement formation ;
- maternité ;
- égalité salariale ;
- évolution de carrière ;
- articulation vie professionnelle et vie personnelle ;
- autres domaines.

Pour donner un caractère concret aux actions décidées par la branche, les membres de la CPPNI ont souhaité que soient définis chaque année, à l'occasion de la présentation du bilan social de la branche de l'année N, les items à traiter prioritairement, parmi ceux visés dans le tableau en annexe.

Un suivi des données visées dans les items prioritaires, visés ci-dessus, sera effectué, à l'occasion de la présentation du bilan social de l'année N + 1.

Pour l'année 2020, les organisations syndicales représentatives de la branche ont convenu de choisir parmi les items du tableau en annexe 1, les objectifs prioritaires suivants :

1. Égalité salariale : « s'engager à ce que le % d'augmentation du salaire moyen (hors EVP) des femmes ne soit pas inférieur à celui des hommes pour une même catégorie d'emplois et s'assurer de l'absence de discriminations en matière salariale à l'embauche et en cours de carrière » ;
2. Évolution de carrière : « exclusion de la situation de famille des salarié(e)s, ou de leur absence en raison d'un congé maternité/adoption, lors des décisions d'évolution professionnelle. Par ailleurs, une attention particulière est portée aux périodes de congés parentaux, au regard du suivi des évolutions professionnelles » ;
3. Autres domaines : « adapter l'environnement et les conditions de travail pour tenir compte du genre ».

#### **Article 7 | Suivi de l'accord**

Les parties signataires conviennent d'effectuer un bilan global du présent accord, au terme de la 4<sup>e</sup> et dernière année de sa mise en vigueur.

*Fait à Paris, le 18 mai 2020.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1

## Items proposés en vue d'un accord de Branche

Promotion de la mixité	Recrutement	Formation	Maternité	Egalité salariale	Evolution de carrière	Articulation vie professionnelle et vie personnelle	Autres domaines
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Développer les relations locales écoles/entreprises avec les établissements dont les formations répondent aux besoins en valorisant la féminisation des métiers.</li> <li>■ Favoriser la communication sur les réussites individuelles des femmes.</li> <li>■ Recensement et analyse des postes d'encadrement présentant un fort déséquilibre entre H/F.</li> <li>■ Valoriser l'ensemble des métiers de la Branche auprès du public féminin.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Attention particulière dans la rédaction d'offres d'emplois et lors des entretiens pour ne pas véhiculer de stéréotypes liés au sexe ou à l'âge.</li> <li>■ Augmenter la proportion de femmes :</li> <li>■ Politique de la DRH visant à la féminisation du recrutement des cadres.</li> <li>■ Fixation d'un objectif de % de recrutement de femmes, à l'échéance de 2020, égal ou supérieur au % de femmes dans l'exercice précédent.</li> <li>■ Suivi annuel de ces indicateurs à l'occasion du bilan social de la Branche.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Faciliter l'accès des femmes à la formation :</li> <li>■ Veiller à ce que des critères discriminants tels que le sexe ou encore le handicap, n'interfèrent pas dans la détermination des actions de formation.</li> <li>■ Proposition aux salariées femmes de plans d'action notamment en matière de formation professionnelle pour exercer un poste traditionnellement masculin.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rappel du principe de non-discrimination durant le congé maternité et à l'issue de celui-ci.</li> <li>■ Organisation d'entretiens de parentalité avec le/la RRH avant le départ en congé, ainsi qu'au retour de ce dernier, afin d'en établir les modalités et faciliter le retour au travail.</li> <li>■ Lorsque le poste de travail le permet, faciliter la mise en place du télétravail aux femmes enceintes.</li> <li>■ Favoriser le retour à l'emploi des salarié(e)s après une interruption professionnelle de longue durée, telle la maternité, en les préservant de tout impact négatif en terme professionnel.</li> <li>■ A l'issu du congé maternité ou adoption, leur rémunération sera réévaluée au minimum, en fonction des augmentations de rémunération dont les autres salarié(e)s de la même catégorie professionnelle ont bénéficié, durant la période de congés des salarié(e)s concerné(e)s.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ S'engager à ce que le % d'augmentation du salaire moyen (hors E.V.P.) des femmes ne soit pas inférieur à celui des hommes pour une même catégorie d'emplois.</li> <li>■ Suivi annuel de cet indicateur à l'occasion du bilan social de la Branche.</li> <li>■ S'assurer de l'absence de discrimination en matière salariale à l'embauche et en cours de carrière.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Objectivité des décisions d'évolution professionnelle :</li> <li>■ Ces décisions sont fondées sur les compétences et performances professionnelles des salarié(e)s.</li> <li>■ Exclusion de la situation de famille des salarié(e)s ou de leur absence en raison d'un congé maternité/adoption. Par ailleurs, une attention particulière est portée aux périodes de congés parentaux, au regard du suivi des évolutions professionnelles.</li> <li>■ Développer des parcours d'évolution et développer les passerelles vers les postes de management.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Favoriser l'exercice équilibré de la responsabilité familiale et de l'activité professionnelle :</li> <li>■ Etude de toutes demandes d'adaptation des modalités d'organisation du travail et d'aménagement d'horaires.</li> <li>■ Absences autorisées pour les salarié(e)s ayant des responsabilités parentales lors des rentrées scolaires jusqu'à la 6<sup>ème</sup> incluse, selon les modalités prévues par les entreprises.</li> <li>■ Congés de paternité et d'accueil de l'enfant indemnisés sous forme d'un complément de salaire sur présentation du décompte de la sécurité sociale.</li> <li>■ Maintien de l'accès à l'intranet et à la messagerie professionnelle pendant l'absence des salarié(e)s (si cela est souhaité par les salarié(e)s).</li> <li>■ Prise en compte du Statut d'Aidants familiaux.</li> <li>■ Reconnaissance d'un droit à la déconnexion.</li> <li>■ Développement du télétravail pour les emplois le permettant.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Sensibiliser le personnel et le management aux risques de discrimination de genre et déconstruire les stéréotypes.</li> <li>■ Participer à la lutte contre le sexisme.</li> <li>■ Adapter l'environnement et les conditions de travail pour tenir compte du genre.</li> </ul>

## Annexe 2 Suivi des objectifs

### Objectifs prioritaires : année 2020

#### 1. Égalité salariale, recrutement et égalité en cours de carrière

**1.1.** *Le pourcentage de femmes augmentées, par groupe, ne peut être inférieur au nombre d'hommes augmentés*

	Nombre de Femmes	Nombre de femmes augmentées	% de femmes augmentées	Nombre d'hommes	Nombre d'hommes augmentés	% d'hommes augmentés
Groupe 1						
Groupe 2						
Groupe 3						
Groupe 4						
Groupe 5						
Groupe 6						
Groupe 7						
Groupe 8						
Total						

#### 1.2. Absence de discrimination

1.2.1. À l'embauche : le pourcentage de femmes recrutées ne peut être inférieur au pourcentage de femmes dans l'effectif de la branche.

1.2.2. En cours de carrière : les entreprises de la branche s'engagent à traiter les revendications liées à un risque de discrimination salarial entre les femmes et les hommes dans un délai de 4 mois.

#### 2. Évolution de carrière

Exclusion du motif d'absence en raison d'un congé maternité/adoption lors des processus d'augmentation salariale.

#### Pourcentage de salariées de retour de congé de maternité

Le pourcentage de salariées de retour de congé de maternité ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris, doit être égal à 100 %.

(ETAM, cadres).

#### Conditions de reprise de l'activité à l'issue d'un congé parental

Il est rappelé qu'un entretien professionnel doit intervenir au retour d'un congé parental d'éducation portant sur les conditions de reprise de l'activité, les perspectives d'évolution professionnelle et les besoins éventuels d'action de formation ou d'adaptation.

### 3. Autres domaines : adapter l'environnement et les conditions de travail pour tenir compte du genre

Le rapport annuel des délégataires (RAD) doit ajouter un « item » relatif à l'adaptation de l'environnement de travail améliorant les conditions de travail des femmes.

- Une circulaire sera établie par la branche à destination des entreprises pour la prise en compte de ce nouvel item dès le RAD de 2020.