

Accord du 24 septembre 2020
relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes

NOR : ASET2050980M

IDCC : 1710

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

Entreprises du voyage ;

SETO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les signataires du présent accord entendent rappeler l'importance qu'ils attachent au principe d'égalité femmes-hommes.

Ils affirment que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue, un facteur de diversité, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Ils reconnaissent la valeur, tant au niveau économique que social, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche.

Par ailleurs, lorsque cela est pertinent, les signataires rappellent que le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être pris en considération dans toutes les négociations de branche et d'entreprise.

À la suite d'une étude réalisée par la branche, il apparaît que 81 % des emplois de la branche sont féminins. Ce taux s'élève à 86 % pour les emplois spécifiques du tourisme et à 65 % pour les autres emplois.

Cependant, le taux de féminisation de la population cadres n'est que de 63 % et l'indice de parité salariale varie de 84,2 pour le groupe G à 98,8 pour le groupe D.

Dans ce contexte, les signataires du présent accord conviennent d'agir sur les thèmes suivants :

- conditions d'accès à l'emploi ;
- conditions d'accès à la formation ;
- conditions d'accès à la promotion professionnelle ;
- rémunération ;
- prévention de la discrimination et du harcèlement ;
- articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- sensibilisation et communication sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Titre I^{er} Conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle

Article 1^{er} | *Conditions d'accès à l'emploi*

Article 1.1 | *Offres d'emploi sans distinction de sexe*

La rédaction des offres d'emploi, internes et externes, s'adresse indifféremment aux hommes et aux femmes, par une formulation non sexuée et non discriminante.

Par ailleurs, il sera demandé aux prestataires extérieurs pour le recrutement de respecter les principes d'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus de recrutement. Les entreprises inséreront, dans leurs contrats-cadres avec les prestataires extérieurs pour le recrutement, une clause d'engagement au respect de ces principes.

Article 1.2 | *Processus de recrutement*

Le processus de recrutement des entreprises (préparation du recrutement, recherche des candidatures, sélection des candidats, entretiens, accueil et intégration), qu'il s'agisse de recrutements externes ou de mobilité interne, se déroule dans des conditions identiques pour les femmes et pour les hommes, afin d'assurer aux hommes et aux femmes les mêmes chances d'accès à ces postes.

Ce processus de recrutement repose sur des critères objectifs, identiques pour les femmes et les hommes, sans discrimination.

Ces critères objectifs se fondent principalement sur :

- les compétences requises pour le poste ;
- les compétences acquises par le candidat ou la candidate ;
- l'expérience professionnelle du candidat ou de la candidate ;
- la nature du ou des diplômes dont le candidat ou la candidate est titulaire et/ou son niveau d'étude.

Lors de l'entretien d'embauche, l'entreprise ne pourra demander au (à la) candidat(e) que des informations lui permettant d'évaluer ses capacités à occuper le poste à pourvoir.

Aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne pourra être demandée lors de l'entretien.

Article 1.3 | *Traitement des candidatures*

Toutes les candidatures, pour des compétences et/ou des qualifications comparables, doivent être étudiées selon les mêmes critères, les mêmes dispositifs de sélection et selon le même processus de recrutement.

La décision finale doit reposer sur des éléments objectifs liés aux seules capacités professionnelles du candidat.

Le sexe du (de la) candidat(e) et/ou sa situation de famille ne peuvent en aucun cas constituer un critère de sélection, que l'embauche soit externe ou relève d'une mutation interne, et ce quel que soit le type de contrat de travail ou la durée du travail proposée. Les entreprises ne peuvent donc pas se baser sur le sexe ou la situation de famille d'un (ou d'une) candidat(e) pour refuser de l'embaucher ou pour l'embaucher sur la base de critères différents.

De même, ces éléments ne constituent en aucun cas un critère permettant de déterminer la rémunération du (de la) candidat(e) et son positionnement dans la grille de classification.

Il est également interdit de prendre en considération l'état de grossesse d'une candidate pour refuser de l'embaucher ou pour mettre fin à sa période d'essai. La candidate à un emploi n'a pas l'obligation d'informer le recruteur de son état de grossesse.

Article 1.4 | *Mixité dans le recrutement*

À profil égal, en termes de compétence, d'expérience et/ou de diplômes, les entreprises doivent favoriser la mixité dans le traitement des candidatures et veiller à l'équilibre des recrutements entre les hommes et les femmes.

Ce principe est également recherché lors du recrutement de stagiaires et d'alternants.

De même, à profil comparable en termes de compétence, d'expérience et de diplômes, tous les emplois dans les entreprises sont accessibles aux femmes et aux hommes, quel que soit le niveau hiérarchique de ces emplois.

Des actions seront menées dans les entreprises en vue d'améliorer l'accès des femmes et des hommes à des emplois où elles/ils sont peu représentés et auxquels elles/ils souhaitent avoir accès, avec un axe prioritaire sur les métiers à forte prédominance masculine ou féminine.

De ce fait, lorsqu'une entreprise constate un déséquilibre entre les effectifs féminins et masculins sur une catégorie professionnelle ou sur un métier, cette dernière peut privilégier, dans le cadre de sa politique de recrutement, l'embauche d'hommes ou de femmes, à profil égal (en termes de compétence, d'expérience, de qualification...), et cela dans le but d'améliorer la parité au sein de cette catégorie professionnelle ou de ce métier.

Plus généralement, la branche s'attachera à lutter contre les stéréotypes qui peuvent faire obstacle à l'accès de l'un ou l'autre sexe aux formations conduisant à certains métiers et à ces métiers eux-mêmes.

Article 2 | *Conditions d'accès à la formation*

Compte tenu du rôle de la formation professionnelle dans le maintien et le développement des compétences et des capacités professionnelles des salariés, et des recommandations des organisations signataires de l'accord de branche du 6 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle (art. 22), l'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

Il importe en conséquence que chaque salarié(e) puisse utiliser pleinement les dispositifs prévus par l'accord de branche, et qu'il ne soit pas exercé de discrimination.

Article 2.1 | Mixité dans l'accès à la formation

La formation est un des facteurs permettant d'assurer un égal développement de compétences et de carrière pour les femmes et les hommes.

Dans le cadre et le respect des besoins de formation de chaque entreprise, les hommes et les femmes, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, doivent donc bénéficier du même accès à une formation professionnelle relative à leur emploi.

Ainsi, la part des salarié(e)s formés doit refléter la part des hommes et des femmes des métiers ou filières concernées par la formation, que ce soit :

- en nombre de stages suivis ;
- selon la nature des stages, que ces derniers portent sur le développement professionnel et l'acquisition de nouvelles compétences et/ou qualifications ou sur l'adaptation aux évolutions de l'entreprise ;
- les thèmes et les niveaux de formation ;
- la durée des stages.

Par ailleurs, la formation professionnelle doit permettre de créer des passerelles entre les métiers où il y a une forte prédominance masculine ou féminine.

Article 2.2 | Mesures visant à faciliter l'accès à la formation

Afin de faciliter l'accès à la formation des femmes et des hommes, en leur permettant de mieux concilier le départ en formation et leurs responsabilités familiales, les entreprises :

- développeront les offres de formations à distance ;
- favoriseront l'organisation des stages de formation durant les horaires habituels de travail, et/ou au niveau local ou régional, afin de réduire l'éloignement géographique entre le lieu d'habitation et le lieu de formation ;
- étudieront les possibilités de recours à des formations de durées adaptées afin de favoriser un meilleur accès à la formation pour tous les salariés

La date du stage de formation sera communiquée aux salariés concernés le plus tôt possible afin de leur permettre de s'organiser, notamment dans le cadre de leurs responsabilités familiales, pour y assister.

Article 3 | Conditions d'accès à la promotion professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent que les promotions reposent sur des critères objectifs, notamment les compétences, connaissances et aptitudes professionnelles. En aucun cas la décision d'octroyer ou non une promotion à un(e) salarié(e) ne pourra se prendre sur la base du sexe ou de la situation familiale de ce(tte) dernier(ère).

Les femmes et les hommes ayant des postes et des expériences similaires et disposant de compétences, connaissances et aptitudes professionnelles similaires doivent donc disposer des mêmes possibilités d'évolution, et ce quels que soient la nature et le niveau du poste.

Les entreprises doivent également s'engager à ce que les aménagements d'horaires qui ont été accordés à l'ensemble de leurs salarié(e)s, notamment dans le but d'une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, ne fasse pas obstacle à l'évolution de la carrière professionnelle de ces derniers.

Les congés de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale ou de soutien familial et les arrêts de travail liés à la grossesse ne doivent pas avoir d'incidence sur le déroulement de carrière des salarié(e)s concerné(e)s, que ce soit en termes de mobilité interne, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution.

Article 3.1 | Mixité des emplois

Considérant que la mixité d'une entreprise est un véritable atout en termes de performance d'équipe et commerciale, les entreprises s'engageront à ce que les promotions accordées permettent une véritable mixité des emplois et s'assureront que l'accès des femmes aux postes à responsabilité n'est pas bloqué.

Sur la base des résultats de l'enquête menée en 2017, les parties constatent que les femmes sont sous-représentées dans les postes de cadres, et plus particulièrement de cadres supérieurs (groupe G).

Ainsi, dans la branche, 3 % des femmes contre 12 % des hommes étaient classés dans le groupe G, et 14 % des femmes pour 27 % des hommes dans le groupe F. Soit un taux de féminisation de la population cadre de 63 %.

Cinq ans après la date d'extension de ce présent accord, les entreprises de la branche s'engagent à atteindre un objectif de taux de féminisation de la population cadres de 70 %.

Article 3.2 | Mobilité interne

La performance des entreprises implique de faire émerger toutes les compétences internes, et de mettre en place, sans discrimination aucune, de réelles possibilités d'évolution professionnelle.

Les postes vacants sont portés obligatoirement à la connaissance de l'ensemble des salarié(e)s, et leur description détaillée est facilement accessible à tous. Une bonne connaissance des emplois ouverts doit en effet permettre à chacun(e) de postuler en fonction de ses compétences ou potentiel.

Les entreprises veillent à ce que tous les salariés, y compris ceux qui sont temporairement hors de l'entreprise (temps partiels, congés parentaux, congés payés longues maladies, activité syndicale etc.), puissent avoir accès à cette information.

Les critères utilisés dans la définition des postes ouverts et publiés dans le cadre de la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une quelconque discrimination femmes-hommes.

Article 3.3 | Évaluation des compétences

Les entreprises assurent à tous les salariés d'égales possibilités d'évolution professionnelle, et une égalité de traitement dans l'accès à des postes de responsabilité.

Elles font en sorte, en particulier, que les processus d'évaluation dans le cadre du suivi des parcours professionnels ne laissent aucune place aux préjugés et aux stéréotypes, ni ne permettent aucune discrimination directe ou indirecte.

Titre II Conditions de travail et d'emploi

Article 4 | Rémunération

Article 4.1 | Principe

La branche affirme son attachement au respect du principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.

Conformément à la rédaction de l'actuel article L. 3221-4 du code du travail, « 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 profession-

nelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. »

L'article L. 3221-3 du code du travail, dans sa rédaction actuelle, dispose que « constitue une rémunération au sens du présent chapitre (égalité de rémunération entre les hommes et les femmes), le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. »

La mise en place l'index d'égalité salariale prévu par la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et précisé par le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 doit permettre aux entreprises de la branche d'identifier et de supprimer les écarts injustifiés de rémunération.

Les catégories et les critères de classification et de promotion ainsi que les niveaux de rémunération doivent être communs aux salariés des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale ou de soutien familial.

Les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes doivent donc s'expliquer par des critères objectifs.

Par ailleurs, les effectifs des salariés à temps partiel de la branche étant majoritairement constitués de femmes, les entreprises devront apporter une vigilance particulière, lors de la négociation annuelle sur les salaires, à l'évolution des rémunérations entre les salariés à temps partiel par rapport aux salariés à temps plein, afin de garantir une évolution des rémunérations des femmes et des hommes sur les mêmes critères. Les salariés à temps partiel ne doivent pas avoir de frein à l'évolution de leur rémunération.

Article 4.2 | Bilan des écarts de rémunération

Les entreprises doivent s'assurer que des écarts n'existent pas ou ne se créent pas dans le temps entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, les entreprises doivent notamment effectuer tous les ans, à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires, une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes.

Il appartient aux entreprises et aux représentants du personnel, dans ce cadre, de faire le bilan des éventuels écarts de rémunérations constatés dans l'entreprise selon la méthodologie définie par les dispositions légales en vigueur.

Dans l'hypothèse où des écarts seraient mis en évidence à l'occasion de ce bilan, il appartient aux entreprises de corriger les écarts de rémunérations constatés à un même niveau de responsabilités et/ou de compétences et/ou de connaissances et/ou d'expériences et ne pouvant pas s'expliquer par des critères objectifs, pertinents et vérifiables non liés au sexe du (de la) salarié(e).

Pour ce faire, les entreprises veilleront à dégager une enveloppe budgétaire spécifique leur permettant de corriger ces écarts de rémunération.

Article 4.3 | Rémunération à l'issue du congé de maternité

À l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail cette rémunération est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Article 5 | Prévention de la discrimination et du harcèlement

Article 5.1 | Discrimination

La branche affirme son attachement au respect des dispositions relatives au principe de non-discrimination, telles que prévues aux articles L. 132-1 à L. 1132-4 du code du travail.

Article 5.2 | Harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexistes

Soucieuse de préserver le respect de la dignité des salariés, la branche affirme son attachement au respect des principes énoncés par les articles du code du travail sanctionnant les différentes formes de harcèlement (notamment les articles L. 1152-1 à L. 1152-6 et L. 1153-1 à L. 1153-6), ainsi que par la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 (notamment les articles 105 et 106).

Les entreprises de la branche s'engagent à communiquer auprès de leurs salariés sur la conduite à tenir dans de telles situations, et à prendre les mesures appropriées lorsqu'un cas de harcèlement a été porté à leur connaissance, par l'application des procédures qu'elles ont définies.

Article 6 | Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Article 6.1 | Congé de maternité, d'adoption et congé parental d'éducation

Dans le but de faciliter le retour du salarié à son poste, les entreprises devront mettre en place certaines mesures, notamment un entretien avec son supérieur hiérarchique en amont du départ en congé de maternité ou d'adoption ou en congé parental d'éducation (s'il ne fait pas suite directement à un congé de maternité ou à un congé d'adoption).

Cet entretien aura pour but de déterminer, si besoin est :

- les modalités d'exécution de l'activité professionnelle avant le départ en congé ;
- la date prévisible du retour, et éventuellement, les conditions de reprise d'activité.

Dans ce cadre, l'intéressé(e) bénéficiera, s'il (elle) le souhaite, au cours de son congé, d'une information (institutionnelle ou professionnelle) communiquée par l'entreprise.

À son retour de congé de maternité ou d'adoption ou de congé parental d'éducation, le (la) salarié(e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire.

Il lui sera également proposé la réalisation d'un entretien professionnel, tel que défini à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Il bénéficiera, à l'issue du congé, des formations liées à son poste nécessaires à sa reprise d'activité.

Article 6.2 | Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le/la salarié(e) prenant son congé de paternité dans les conditions fixées aux articles L. 1225-35 et suivants du code du travail, bénéficie du maintien de son salaire net de base par l'employeur pendant la durée du congé, dans la limite de deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Du salaire maintenu pendant le congé de paternité sont déduites les prestations en espèces de la sécurité sociale auxquelles l'intéressé(e) a droit pour la même période ainsi que les éventuelles indemnités versées par les organismes collectifs de prévoyance auxquels l'entreprise a adhéré.

Il est précisé que le complément de rémunération est subordonné au versement effectif de l'allocation minimale par la sécurité sociale.

Article 6.3 | *Abondement du compte personnel de formation pendant les congés*

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits à inscrire chaque année dans le compte personnel de formation (CPF).

Article 6.4 | *Équilibre vie privée et vie professionnelle*

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à améliorer les conditions de prise de congé, pour les femmes et les hommes, en cas de maladie des enfants.

Les entreprises veilleront à prendre en considération les contraintes de la vie personnelle et familiale dans l'organisation des déplacements professionnels.

Ainsi, les entreprises s'efforceront, dans la mesure du possible, à fixer des heures de réunion compatibles avec le rythme de la vie familiale, en étudiant les possibilités d'éviter les réunions tardives ou trop matinales.

Les demandes motivées de salariés pour un aménagement de leur temps de travail ou un changement de poste permettant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale seront systématiquement étudiées selon des modalités définies en entreprise.

Enfin, les entreprises assurent une égalité d'accès au télétravail et, dans la mesure du possible, elles accueilleront favorablement les demandes de télétravail, qu'il soit occasionnel ou régulier si le salarié et/ou son poste y est éligible.

Article 7 | *Sensibilisation et communication sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les entreprises ainsi que les organisations syndicales de la branche sont sensibilisées au thème de la mixité et de l'égalité professionnelle.

Elles s'engagent à améliorer la communication sur le thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes par des actions de communication en continu, afin de sensibiliser les salariés à ce sujet et de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que la mixité.

Pour ce faire, les entreprises informeront notamment l'ensemble de leurs salariés sur les dispositions qu'elles mettent en œuvre dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Elles les sensibiliseront également sur les stéréotypes sexistes et les représentations que les femmes et les hommes peuvent avoir de certains métiers.

Elles s'assureront également de ne pas véhiculer de stéréotypes liés au sexe dans les communications internes et externes, quels que soient les supports utilisés.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que :

- dans les entreprises dotées d'un CSE, est désigné parmi ses membres, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- dans les entreprises d'au moins 250 salariés, est nommé un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, différent du référent désigné au sein du CSE ;
- dans les entreprises d'au moins 300 salariés, conformément à l'article L. 2325-34 du code du travail, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du comité social et économique.

Les signataires recommandent aux entreprises de la branche de définir des modalités de formation spécifique, ou d'accompagnement, du référent CSE harcèlement sexuel, agissements sexistes.

Ces modalités pourront être mises en œuvre en début de mandat.

Le coût de ces actions de formation ou d'accompagnement sera pris en charge par l'entreprise.

Titre III Dispositions finales

Article 8 | Rapport de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Un rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en complément du rapport annuel de branche, est étudié tous les ans par les délégations patronales et salariales.

Il comprend un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

De même, chaque employeur communiquera au secrétariat de la CPPNI l'index égalité professionnelle (pour les entreprises de plus de 50 salariés).

Le bilan des index sera ajouté au rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Tous les 2 ans, ce rapport est complété avec différents indicateurs, repris en annexe du présent accord.

Article 9 | Commission de suivi

Une commission nationale de suivi est instituée par le présent accord. Elle se réunit au moins une fois par an.

Quatre ans après la signature de présent accord, il sera procédé à un bilan d'étape permettant l'ajustement si nécessaire des objectifs du présent accord, ceci afin de répondre aux enjeux d'égalité professionnelle des entreprises de la branche.

Article 10 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 11 | Champ d'application

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article 1^{er} de la convention collective nationale des agences de voyages et de tourisme.

Des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés ne sont pas nécessaires, le texte peut leur être également directement applicable.

Article 12 | Dénonciation et révisions

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager dans les 2 mois qui suivent.

Article 13 | Dépôt légal et extension

Le présent accord, établi en un nombre suffisant d'exemplaires, fera l'objet d'une notification à l'ensemble des organisations représentatives, par le secrétariat de la branche, puis sera déposé, conformément aux dispositions du code du travail en vue de son extension.

Fait à Paris, le 24 septembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe

1. Indicateurs du bilan bisannuel

Sources : questionnaire entreprise et données DADS.

Proportions de femmes et d'hommes dans la branche avec une répartition par :

- taille d'entreprise ;
- tranche d'âge ;
- durée de travail ;
- catégories professionnelles ;
- type de contrat ;
- ancienneté et ancienneté dans le poste.

Taux de promotions hommes/femmes.

Salaire moyen hommes/femmes par catégories professionnelles.

Proportion de femmes et d'hommes dans les 10 hautes rémunérations.

Index égalité professionnelle.

2. Calendrier

2^e trimestre N – 1 > Communication et envoi du questionnaire aux entreprises.

3^e trimestre N – 1 > Recueil des données.

4^e trimestre N – 1 > Établissement du rapport de branche.

1^{er} trimestre N > Communication du rapport et réunion de la commission de suivi.