

Avenant n° 6 du 28 octobre 2020
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2150336M

IDCC : 3220

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

FNOPH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CGT SP ;

FSPSS FO ;

INTERCO CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de promouvoir et d'assurer le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail. Ils reconnaissent que la mixité dans les emplois des différentes filières professionnelles est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Sur la base du rapport validé en septembre 2018 portant sur le secteur des OPH et présentant la situation comparée des femmes et des hommes, commandé par la CPPNI et piloté par son observatoire de la négociation collective, les partenaires sociaux ont ouvert des négociations afin de réviser l'accord collectif du 17 novembre 2010 sur l'égalité professionnelle ainsi que le chapitre IX de la convention collective et l'annexe IV pour ce qui concerne les indicateurs chiffrés sur ce thème. Dans l'attente de l'harmonisation des dispositions conventionnelles au sein de la branche des OPH et des coopératives HLM, cet avenant négocié sur la base d'un diagnostic opéré sur le secteur des OPH aura donc vocation à s'appliquer à ce seul secteur tel que définit aux articles L. 421-1 et suivants du code de la construction et de l'habitation.

Sur la base des éléments contenus dans le rapport de branche, le taux de présence des femmes dans les emplois des OPH s'élève à 51,4 % en 2017, à comparer à la moyenne de 57 % observée dans les autres branches du secteur HLM. La répartition par sexe des emplois n'est cependant pas homogène selon les filières de métiers/d'emplois ou les catégories de la classification. À titre d'exemple, plusieurs activités présentent une forte dominance de l'un ou l'autre

des sexes : les salarié(e)s qui s'occupent de l'entretien des espaces verts sont pour 95 % des hommes. Le taux de présence de femmes dans les effectifs atteint sa valeur maximale dans les métiers de la gestion locative et les activités commerciales où les femmes représentent 75 % des effectifs. Les partenaires sociaux conviennent que le secteur des OPH doit poursuivre les mesures déjà prises, conscients qu'il subsiste des marges de progrès. La mixité des métiers est donc un enjeu pour la branche afin de lutter contre le mécanisme de « paroi de verre ».

Notamment, il peut être noté que plus on s'élève dans la hiérarchie des emplois, plus la mixité est mise à mal. Il est constaté une prédominance des hommes dans la catégorie I, niveau 1 avec 14,7 % d'hommes contre 12,9 % de femmes et de 34,6 % d'hommes contre 19,8 % de femmes dans la catégorie I, niveau 2. Dans la catégorie II, niveaux 1 et 2, il est constaté une légère prédominance des femmes par rapport aux hommes, soit 25,2 % contre 14,8 % pour la catégorie II, niveau 1 et 22,3 % contre 15,1 % pour la catégorie II, niveau 2. Ces chiffres, trouvent leur explication dans le fait que les hommes sont présents en nombre plus important dans les métiers de la proximité que dans les métiers de la gestion locative.

À partir de la catégorie III de la classification, le taux de présence des femmes se rééquilibre et on constate une légère surreprésentation des hommes dans la catégorie IV, celle des cadres supérieurs siégeant dans les instances de direction. Cette problématique n'est pas propre aux OPH.

La rémunération des femmes appartenant aux plus hautes catégories de classification est aussi un enjeu. Sur la moyenne globale, la différence du montant moyen des rémunérations des femmes et des hommes est réduite. En effet, la différence entre la rémunération d'un homme et d'une femme en 2015 est de 2,7 % en écart net en moyenne tous groupes de classification confondus pour un écart brut de 4,15 %. En revanche, l'écart est plus significatif sur les postes à haut niveau de responsabilité avec un différentiel de rémunération moyenne de 16 % entre les hommes et les femmes dans la catégorie 4.

À la lumière des éléments de contexte susvisés, il est rappelé que le présent accord et les négociations qui en découlent sont menées à partir d'un rapport validé par la CPPNI présentant la situation comparée des femmes et des hommes au niveau de la branche et donnant lieu à l'élaboration d'indicateurs chiffrés.

Ainsi, les partenaires sociaux souhaitent que la branche continue de travailler à la suppression de ces inégalités professionnelles en précisant que le présent accord a pour objectif de :

- déterminer les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures de rattrapage (notamment en matière de rémunération) tendant à remédier aux inégalités constatées ;
- assurer une parité dans le temps y compris dans les plus hautes catégories de la classification et sur l'ensemble des métiers du secteur ;
- mettre à disposition des outils pour prévenir et agir contre la discrimination, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- définir au niveau de la branche les indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés à demander aux OPH pour mesurer concrètement l'avancée des actions entreprises.
- favoriser la mixité au sein des métiers et dans les différents niveaux de responsabilité.

Article 1^{er} | *Objet et champ d'application de l'avenant*

Le présent avenant vient compléter les dispositions de la convention collective nationale du personnel des OPH dans le sous-chapitre 1^{er} du chapitre IX et de l'annexe IV de la convention collective nationale. Il ne dispense pas les organismes d'au moins 50 salariés d'être eux-mêmes couverts par un accord collectif ou à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord s'applique au secteur des offices publics de l'habitat définis aux articles L. 421-1 et suivants du code de la construction et de l'habitation.

Article 2 | Réduction des écarts de rémunération constatés

Le 1^{er} paragraphe de l'article 1^{er} du sous-chapitre I^{er} du chapitre IX de la convention collective nationale du personnel des OPH, est remplacé par :

« Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

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. Ainsi, les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes objectives et identiques pour les deux sexes (catégories, critères de classification et de promotion, bases de calcul de la rémunération, modes d'évaluation des emplois).

Au sein de la branche, la classification des salariés telle qu'elle est prévue au sous-chapitre II du chapitre III de la convention collective nationale permet de déterminer le salaire minimum auquel le salarié peut prétendre. Cette classification est fondée sur un principe de critères classants dont l'application doit être strictement neutre. Aucune différenciation fondée sur le sexe du salarié ne peut être opérée dans l'application de ces critères classants, tant au moment de l'embauche du salarié que tout au long de la relation de travail. »

Il est ajouté après le 4^e paragraphe de l'article 1^{er} du sous-chapitre I^{er} du chapitre IX de la convention collective nationale du personnel des OPH :

« Il est préconisé que les mesures tendant à garantir la situation salariale des bénéficiaires des congés de maternité et de paternité soient prises en compte le plus rapidement possible après réalisation tous les ans d'un décompte du nombre de salariés ayant bénéficié de ce type de congés. Les partenaires sociaux souhaitent tendre à neutraliser les incidences financières que peuvent avoir les congés liés à la parentalité, sur l'évolution des rémunérations entre les hommes et les femmes.

L'employeur effectuera chaque année la comparaison des rémunérations moyennes entre les femmes et les hommes en respectant les principes susvisés dans la convention collective du personnel des OPH afin de prendre les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui résultent de cette comparaison. Pour réaliser cette comparaison, les partenaires sociaux de la branche invitent les organismes à prendre appui sur les indicateurs de rémunérations intégrés dans la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 dans le cadre de l'index égalité professionnelle femmes-hommes.

Pour les OPH, comptant plus de 50 salariés, soumis à l'établissement de l'index égalité, lorsque les résultats de celui-ci sont inférieurs à 75 points, l'employeur veillera, dans le cadre de l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle (ou à défaut le plan d'action), à proposer des actions pour améliorer les résultats de l'index en priorisant les actions visant les critères ayant obtenu les moins bons résultats. Les OPH comptant moins de 50 salariés peuvent s'appuyer également sur cette démarche, pour déterminer leurs axes de progression. Une attention particulière doit être portée en matière d'égalité de rémunération et en cas d'écarts de salaires non expliqués par des critères objectifs, pertinents et vérifiables non liés au sexe, l'organisme devra traiter ces écarts en priorité dans les mois qui suivent la constatation non objectivée.

Un indicateur dédié à la mesure des écarts de rémunération entre femmes et hommes, portant sur le personnel du secteur des OPH, est intégré au rapport de branche annuel. Les partenaires sociaux de la branche constatent que l'écart de rémunération de base du secteur des OPH est de faible ampleur mais reste actuellement en défaveur des femmes : l'écart moyen national ajusté du salaire de base mensuel entre femmes et hommes est de - 2,5 %, selon le rapport de branche 2020, établi sur les données au 31 décembre 2019. À titre indicatif, la méthode de calcul au niveau national des écarts bruts et ajustés sur le salaire de base est précisée en annexe IV du présent avenant.

La branche souhaite encourager la poursuite des mesures visant la suppression de tout écart de rémunération de base qui ne serait pas fondé sur un motif objectif. La branche se donne comme ambition de parvenir à la suppression de ces écarts à horizon 2025.

À cette fin, au niveau national la branche se fixe un objectif complémentaire, au sein de chaque catégorie et niveau d'emploi, de réduire de 20 % les écarts subsistants au niveau de la branche au terme du délai de 5 ans. L'atteinte de ces objectifs sera suivie à l'aide des indicateurs relatifs à l'égalité femmes-hommes du rapport de branche.

La mise en œuvre des mesures visant la suppression des écarts de rémunération fondés sur un motif discriminant sera suivie annuellement lors de la négociation sur les salaires (art. L. 2241 du code du travail). »

Article 3 | Actions spécifiques pour la mixité des métiers

L'article 2 du sous-chapitre 1^{er} du chapitre IX de la convention collective nationale du personnel des OPH est modifié comme suit :

« Les offices publics de l'habitat sont invités à mener des actions concrètes afin de tenter de rééquilibrer les recrutements dans les métiers où les femmes ou les hommes sont sous-représenté(e)s.

1. Objectifs pour l'équilibre dans les recrutements

La mixité professionnelle s'entend de la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle, un même métier sans être forcément paritaire. Les partenaires sociaux rappellent que la mixité constatée au niveau de la branche n'est pas obligatoirement synonyme de mixité des métiers.

La branche professionnelle, s'engage au travers des recrutements et mobilités réalisées au sein des OPH à promouvoir et renforcer la mixité dans les différents emplois afin de faire progresser les niveaux de mixité par emploi. À ce titre, le recrutement par la voie de l'alternance est un levier pour renforcer la mixité, que la branche souhaite encourager, il permet de toucher des publics jeunes, de faciliter les choix d'orientations professionnelles atypiques en procurant une alternance (ou un stage) aux étudiant(e)s. Cet axe permet également de renforcer le lien des OPH avec les établissements d'enseignements. Par ce rapprochement, des actions de promotion des métiers les plus féminisés auprès de jeunes hommes et inversement pourraient ainsi être développées.

Les partenaires sociaux à l'avenant n° 6 du 28 octobre 2020 rappellent qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou d'une période de formation en entreprise en raison de critères discriminants comme le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse. Ces critères ne peuvent pas davantage influencer la rémunération à l'embauche ou le positionnement dans la grille de classification.

Lorsque l'employeur fait appel au concours de cabinets de recrutement externe, il veille au respect de l'application de ces principes.

Ce principe de non-discrimination implique, pour respecter une parfaite neutralité dans la rédaction des offres d'emploi, que la fédération et ses adhérents veillent et modifient, le cas échéant, les intitulés et/ou descriptifs de postes et d'emplois qui contiendraient toute appellation discriminatoire à l'égard du sexe ou qui véhiculeraient des stéréotypes discriminatoires.

Du côté des organismes, il leur est conseillé d'harmoniser les pratiques de rédaction d'offres d'emploi internes et externes. Par exemple, dans les offres d'emploi internes ou externes, la dénomination des emplois mentionne les deux genres ou est non sexuée et présente une formulation objective et non discriminante, notamment en ce qui concerne la définition des critères de recrutement. Ceux-ci doivent en conséquence être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. La même vigilance doit être appliquée dans la rédaction des fiches de poste.

2. Formation des équipes gestionnaires des ressources humaines et du management

Les personnes chargées du recrutement sont en première ligne pour veiller à la parité, d'où la mise en place d'actions de formation ou de sensibilisation bénéficiant spécifiquement à cette catégorie de professionnels. Il est rappelé que, depuis la loi n° 2017-86 relative à l'égalité et à la citoyenneté du 27 janvier 2017, les employés chargés de la mission de recrutement doivent recevoir une formation à la non-discrimination à l'embauche une fois tous les 5 ans.

Afin de remplir cet objectif, la fédération veillera à ce qu'une formation spécifique soit inscrite et déployée dans un des dispositifs du fonds conventionnel de branche. De plus, des formations sur le thème de la diversité seront organisées à destination des équipes RH et aux managers pour les aider à identifier les différents types de discrimination et à développer les bonnes pratiques.

Enfin, les OPH s'engagent à former leurs managers en situation de recrutement à la non-discrimination dans le but de veiller à la parité parmi les candidatures sélectionnées. Conscientes de l'importance du rôle du manager, qui a pour mission d'organiser, de coordonner le travail de son (ses) collaborateur(s), ainsi que d'animer, de former et d'accompagner le développement professionnel de son équipe, les OPH intègrent plus globalement dans les formations managériales la question de l'égalité professionnelle.

3. Actions pour favoriser la mixité des métiers

Afin d'inciter les femmes à postuler sur des métiers masculinisés et inciter les hommes à postuler sur des métiers féminisés, les offices publics de l'habitat sont invités à évaluer les obstacles à l'attractivité et à la mixité notamment en matière de pénibilité, de conditions de travail, d'emploi ou de rémunération et d'adopter des mesures permettant d'accompagner une évolution vers davantage de mixité. Les partenaires sociaux invitent les OPH à rechercher l'échange avec le comité social économique sur les obstacles à l'attractivité et à la mixité et aux moyens de les lever, qui peuvent notamment passer par :

- des adaptations des conditions de travail pour permettre d'accueillir des femmes dans un métier très masculinisé (et inversement) : par exemple anticiper, préparer et informer une équipe avant l'accueil d'une personne dont le sexe est sous-représenté (sensibilisation aux stéréotypes, lutte contre le harcèlement/la discrimina-

tion, sensibilisation des “clients”), veiller à l’adaptation logistique (ex : vestiaires séparés, outils adaptés, sanitaires) ;

- la lutte contre les stéréotypes liés au sexe et l’adoption d’un langage non discriminant en interne comme en externe, dans tous les supports de communication ;
- la proposition de séances d’information découverte d’un métier non mixte afin de faire tomber les préjugés pour permettre aux salarié(e)s d’envisager leur évolution professionnelle de manière horizontale et/ou transversale dans la structure.

Pour doper la mixité des candidatures en recrutement externe, un grand nombre d’organismes ont misé sur des opérations de communication (forums, journées portes ouvertes, etc.) à destination des écoles et des universités afin de toucher les salarié(e)s de demain. Les sensibiliser avant leur orientation ou leur entrée sur le marché du travail est donc essentiel pour favoriser la mixité professionnelle : en leur faisant découvrir les métiers repérés comme les plus genrés dans le but de faire tomber les stéréotypes de genre liés à ces métiers.

À cette fin, il sera créé, sous l’impulsion de la fédération des OPH, une communauté de référents égalité/mixité qui permettra de renforcer les échanges des OPH autour des meilleures pratiques expérimentées (recrutement par simulation, mentorat, binômes, immersions, Sourcing interne, cursus de formation, mesures d’accompagnement) afin de permettre de capitaliser sur ces travaux et de partager les réussites, pistes à explorer mais également de promouvoir tant en interne qu’en externe ces actions. Ce réseau pourra également permettre d’identifier des personnes-ressources pouvant être amenées à participer aux différentes actions menées en collaboration avec le monde associatif engagé “en faveur de la place des femmes dans l’entreprise” afin d’améliorer l’orientation des femmes vers les métiers du secteur des OPH.

La fédération veillera à assurer une communication externe “adéquate” qui sera mise en place via les réseaux sociaux et les médias, auprès des acteurs de l’emploi et de l’Éducation nationale, afin de promouvoir la mixité des emplois et “casser les idées reçues sur le secteur du logement social” ; aller à la rencontre des écoles et des étudiants pour leur faire connaître les métiers et les opportunités d’emploi au sein du secteur des OPH.

La fédération mettra également en place un kit de communication qui sera utilisable autant en interne, lors de l’accueil d’établissements scolaires en visite dans les locaux, qu’en externe pour informer les établissements scolaires afin de permettre aux offices de relayer ces messages au niveau plus local. »

Article 4 | Accès à la formation et à la promotion professionnelle

L’article 3 du sous-chapitre I^{er} du chapitre IX de la convention collective nationale du personnel des OPH, prend le titre « Accès à la formation et à la promotion professionnelle » et est modifié comme suit :

« Les actions des offices publics de l’habitat doivent se traduire par des perspectives d’évolution de carrières comparables pour les femmes et les hommes. La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d’avoir les mêmes possibilités d’évolution de carrière et d’accès aux postes à responsabilité. Les partenaires sociaux rappellent leur volonté de supprimer tout facteur de nature à empêcher les femmes et les hommes d’accéder à ces niveaux.

À ce titre, les entretiens professionnels individuels, prévus à l'article 2 du titre IV, chapitre VIII, sous-chapitre I^{er} de la convention collective nationale, permettront de favoriser l'égal accès à la formation et la promotion professionnelle. Ils constituent un espace d'échange privilégié pour permettre de contrer les préjugés et les effets de paroi de verre ou de plafond de verre et accompagner le salarié dans sa réflexion sur son parcours professionnel. Dans le cadre de ces entretiens, l'employeur veille à encourager les évolutions de carrières notamment dans la perspective de contrer les effets de paroi ou de plafond de verre et lutter contre les stéréotypes.

1. Mesures en matière de parité et d'égalité des promotions

Comme en matière de recrutement, certains OPH se sont déjà fixés des objectifs chiffrés en ce qui concerne l'égalité des promotions, les offices s'engagent à respecter un principe de parité et d'égalité professionnelle dans les processus de promotion.

Pour y parvenir, l'avenant n° 6 du 28 octobre 2020 comporte des stipulations visant à atteindre une attribution équilibrée des promotions entre les femmes et les hommes, notamment sur les postes ou emplois à responsabilité et via la détection des talents.

Dans cette logique, les partenaires sociaux reconnaissent l'intérêt des réseaux internes et externes à l'entreprise, il apparaît donc opportun de soutenir les initiatives tendant à créer des réseaux mixtes, ou des programmes de mentorat/tutorat. Ces initiatives ont pour but de faciliter la mise en relation avec des salariés cadres référents volontaires qui ont souhaité partager leurs expériences et engagements professionnels dans l'entreprise.

La branche professionnelle rappelle l'objectif de parvenir à une mixité réelle au sein des comités de direction des offices publics de l'habitat.

2. Formation professionnelle

Les actions de formation, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de la structure, doivent bénéficier aux deux sexes, qu'ils soient salariés à temps plein ou à temps partiel, et quelle que soit leur situation familiale. Les structures de la branche s'engagent à maintenir et développer, par la formation les conditions garantissant le respect de la parité dans l'accès et dans l'exercice des fonctions à responsabilités.

Dans cette perspective, la branche veillera avec ses partenaires de formation à ce que la mixité au sein des parcours de formation dont elle assure la promotion via le fonds conventionnel soit en progression, afin de les mettre progressivement en harmonie avec l'objectif global susvisé.

En complément de l'article 4 du sous-chapitre I^{er} du chapitre IX de la convention collective nationale du personnel des OPH, les offices publics de l'habitat sont invités à adopter des modalités d'organisation des formations apportant toute la souplesse nécessaire pour faciliter la participation des salarié(e)s aux formations dispensées par l'entreprise notamment en privilégiant les formations pendant le temps de travail pour les parents isolés qui ont fait connaître leurs difficultés.

Enfin, la branche invite les offices à étudier les possibilités de recours à des formations de durées plus courtes et modulaires, afin de favoriser un meilleur accès à la formation pour tous les salariés, y compris ceux ayant des contraintes familiales, en recourant par exemple aux formations de type "e-learning".

Sur le plan pratique, les convocations seront adressées autant que faire se peut en respectant un délai de prévenance de 1 semaine avant chaque session de formation. »

Article 5 | Temps partiel et articulation des temps de vie

L'article 4 du sous-chapitre I^{er} du chapitre IX de la convention collective nationale du personnel des OPH est titré « Temps partiel et articulation des temps de vie » et est modifié comme suit :

« Les structures de la branche sont invitées à prendre toutes les mesures utiles pour harmoniser les déroulements de carrière et notamment faire en sorte que les femmes et les hommes ne subissent aucun retard dans leur progression de carrière du fait de périodes de suspension de contrat telles que les congés de maternité, paternité, d'adoption ou parentaux d'éducation. Les mesures d'accompagnement nécessaires sont prises avant, pendant et au retour des congés liés à la parentalité.

Afin de faciliter la reprise du travail après une absence pour congé parental d'éducation de plus de 1 an, les structures sont invitées à développer la pratique des entretiens individuels. Ainsi, à l'issue d'une absence de cette nature, si une réactualisation des connaissances est nécessaire elle peut faire l'objet d'une période de formation. Les structures anticipent les retours vers l'activité professionnelle et prévoient les modalités d'accompagnement de ces retours.

À ce titre, seront également recherchées au sein des structures les solutions les plus adaptées pour le salarié (femme ou homme) afin de parvenir à concilier vie privée et vie professionnelle, une attention particulière sera apportée aux heures de début et de fin de réunion, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail. L'employeur veille à ce que les mesures visant à faciliter la conciliation vie professionnelle et privée ne fassent pas obstacle à des propositions d'évolution de carrière et ne constituent pas un facteur de discrimination dans la répartition des tâches professionnelles.

Le temps partiel est reconnu par les parties signataires comme un moyen de concilier les obligations de la vie professionnelle avec celles de la vie personnelle, principalement les obligations familiales. Ils estiment qu'il est compatible avec tous types d'emplois, quel que soit le niveau de qualification requis, sous réserve des nécessités d'organisation de service.

L'employeur veillera à favoriser les meilleures conditions d'accès au temps partiel choisi tant pour les hommes que pour les femmes (horaires de travail, conditions de travail, diminution réelle de la charge de travail). Ils veilleront à ce qu'il n'y ait pas d'impact négatif sur l'évolution de carrière des salariés ayant opté pour le temps partiel. Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche considèrent que le choix d'un temps partiel ou tout aménagement d'horaire ne doit pas constituer un frein au développement de la carrière. En outre, lorsque des postes à temps plein se libèrent, ils seront prioritairement proposés aux salariés à temps partiel qui ont les qualifications et les compétences requises et qui en font la demande. »

Article 6 | Actions et informations au niveau des OPH

À la suite de l'article 4 du sous-chapitre I^{er} du chapitre IX de la convention collective nationale du personnel des OPH est inséré un article 5 « Actions et informations au niveau des OPH » :

« La communication sur les politiques en faveur de l'égalité professionnelle est un facteur d'appropriation collective de la démarche, de sa mise en œuvre et de la progression des mentalités. La fédération communiquera auprès des offices sur à l'avenant n° 6 du 28 octobre 2020 et sur les actions qu'elle mettra en œuvre en application de celui-ci.

1. Rappel des obligations en entreprise

Il est également rappelé que dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage

annuellement une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail (articles L. 2242-1 et L. 2242-17 du code du travail). Il est possible de préciser, dans le cadre d'un accord collectif dit « de méthode », le calendrier, la périodicité (au moins tous les 4 ans), les thèmes et les modalités de cette négociation (code du travail, art. L. 2242-10 modifié).

En l'absence d'un tel accord, la négociation doit être engagée tous les ans (code du travail, art. L. 2242-13, 2° modifié) et doit notamment porter sur (code du travail, art. L. 2242-17) :

- les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois ;
- les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

En pratique, il est rappelé que l'employeur doit mettre à la disposition du CSE le diagnostic et l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise. Dans ce cadre, il met également à disposition l'accord collectif d'entreprise ou à défaut le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que le volet égalité professionnelle femmes-hommes de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 dite "Avenir professionnel", promulguée définitivement en septembre 2018, renforce le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour tendre vers une obligation assortie d'une sanction financière.

Elle impose notamment aux entreprises d'au moins 50 salariés de publier chaque année des indicateurs sur les écarts de rémunération femmes-hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer. Au regard de ces indicateurs, le décret définit un niveau de résultat à atteindre. Dans les entreprises qui ne parviendraient pas à ce niveau, la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle devra également porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial.

L'évaluation des risques professionnels doit également tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

S'agissant des offices de moins de 50 salariés, ils sont incités autant que faire se peut, à formaliser les outils relatifs au recueil et l'observation de données chiffrées sexuées de nature à alimenter une dynamique en faveur de l'égalité professionnelle.

2. Mise en place et composition de la commission de l'égalité professionnelle

Dans les organismes de 300 salariés ou plus, la commission de l'égalité professionnelle doit être mise en place au sein du comité social et économique (CSE). Celle-ci est principalement chargée de préparer les délibérations du CSE prévues dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Le CSE est libre de fixer la composition de la commission de l'égalité professionnelle. Les partenaires sociaux rappellent la faculté d'instaurer une telle commission y compris dans les organismes de moins de 300 salariés.

3. Sensibilisation dans les organismes

Dans les organismes soumis à l'obligation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, l'accord collectif d'entreprise est tenu à la disposition des salariés. À défaut d'accord collectif, une synthèse du plan d'action est portée à la connaissance des salariés par l'employeur par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.

Par le biais de la mise en œuvre d'un réseau de référents égalité/mixité, la fédération veillera à la sensibilisation des organismes, à la mutualisation des outils, au partage de bonnes pratiques. La branche rendra compte de son action en matière d'égalité professionnelle dans le cadre de son bilan annuel. »

Article 7 | Mesures pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

À la suite de l'article 5 « Actions et informations au niveau des OPH », est inséré un article 6 « Mesures pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » :

« À la suite de l'article la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 dite "Avenir professionnel" prévoit un nouveau thème de négociation périodique obligatoire au niveau de la branche tous les 4 ans, sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes conformément aux dispositions du code du travail. Il est rappelé que le présent avenant n'exonère pas les OPH d'engager une négociation sur le même thème à leur niveau.

La branche rappelle qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Par le biais de leur règlement intérieur, d'une note d'information à destination des salariés ou tout autre moyen, les OPH rappelleront les articles du code pénal définissant les notions de harcèlement moral et sexuel et fixant les sanctions pénales infligées à leur auteur, ainsi que des actions contentieuses civiles ou pénales qui peuvent être ouvertes en matière de harcèlement sexuel. Ce document indiquera les coordonnées des autorités et services compétents :

- médecin du travail ;
- inspection du travail ;
- défenseur des droits ;
- si l'entreprise compte au moins 250 salariés, le référent "lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes" de l'entreprise ;
- s'il existe un CSE dans l'entreprise, le référent "lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes" du comité social et économique.

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur a l'obligation de prévenir les agissements de harcèlement moral et de harcèlement sexuel, et de diligenter une enquête s'il vient à être informé de tels actes puis le cas échéant y mettre un terme et les sanctionner. Les partenaires sociaux rappellent que la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 dite "Avenir professionnel" oblige les offices dont l'effectif est au moins

égal à 250 salariés à désigner un référent pour prévenir, agir et lutter contre les agissements sexistes et les faits de harcèlement sexuel au travail.

Les partenaires sociaux de la branche recommandent aux employeurs de mettre en place des processus internes de signalement et de traitement de ces situations dans le respect de la réglementation de protection des données personnelles.

En cas de signalement, les OPH sont invités à accompagner les salariés se disant victimes d'agissements sexistes (ex. : prise en charge médicale ou psychologique). Dans le cas où après traitement interne d'une dénonciation de harcèlement celle-ci n'est pas avérée, le salarié visé de manière infondée par cette dénonciation peut à sa demande bénéficier également de ces dispositifs d'accompagnement.

À cet effet, les partenaires sociaux mettront à disposition des OPH :

- des outils de sensibilisation sur les violences sexistes ;
- des recommandations liées au traitement des signalements de situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ;
- des formations destinées aux salariés, aux managers ou aux référents en la matière de prévention et de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes. »

Article 8 | Application dans les offices publics de l'habitat de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant ne sont pas applicables aux organismes de moins de 50 salariés à la différence de ceux d'au moins 50 salariés.

Les parties conviennent donc qu'il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux organismes de moins de 50 salariés en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 9 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du lendemain du jour de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10 | Formalités de dépôt et de publicité

Le présent avenant, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans la branche.

Au terme du délai d'opposition de 15 jours, il donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Article 11 | Clauses de suivi et de rendez-vous

Les dispositions du présent avenant seront suivies selon les modalités prévues par la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat.

Article 12 | Modalités de révision et de dénonciation

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées ou dénoncées selon les modalités prévues par la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat.

Article 13 | Demande d'extension

L'extension du présent avenant sera sollicitée par la partie la plus diligente auprès du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 28 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

L'annexe IV de la convention collective nationale est modifiée comme suit :

« La branche s'engage à analyser et à restituer chaque année auprès des membres de la CPPNI, grâce à l'enquête annuelle sur les RH, après avoir mis en place les évolutions nécessaires à la mesure des indicateurs souhaités par les partenaires sociaux et tels qu'indiqué dans le présent avenant. Chaque année, les emplois concernés par l'enquête seront identifiés en observatoire de la négociation collective.

La branche mettra également en place via l'enquête RH, un suivi "genré" des personnes en fin de contrat (contrats à durée déterminée et alternants) sur les métiers dans lesquels les organismes recrutent. Il est ici rappelé que les employeurs sont tenus de répondre à l'enquête annuelle RH envoyée par la FOPH qui permet la restitution de ces données notamment par le rapport de branche annuel et de soutenir les négociations de branche. Ces données sont collectées afin de répondre aux obligations de la branche en la matière, permettre la production d'études, conformément à l'article 4 des statuts de la fédération des offices publics de l'habitat.

Toutes ces données sont communiquées aux partenaires sociaux sous réserve qu'elles soient jugées significatives et fiables, tout en garantissant la confidentialité et l'anonymat des personnels et des organismes et ceci dans le respect de la réglementation relative au RGPD. Elles pourront être intégrées dans le rapport de branche qui détaillera la situation comparée des femmes et des hommes, dans le cadre des dispositions de l'article D. 2241-7 du code du travail. Il servira d'appui à la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle.

Toutes les données statistiques suivantes font l'objet d'une présentation hommes/femmes et par taille d'organisme.

■ Par taille d'organisme, on entend :

- de 50 à 300 personnels ;
- plus de 300 personnels.

■ Elles seront également établies en fonction des données disponibles par statut (OPH, FPT) sur les sujets suivants :

Effectifs :

- évolution par catégories professionnelles et par niveaux ;
- structure par ancienneté et par catégories professionnelles ;
- structure par types de contrats (CDI, CDD et contrats aidés).

Temps partiel :

Structure des effectifs par catégories professionnelles.

Recrutements et départs :

- évolution du taux de recrutement ;
- structure par type (démission, retraite, licenciement, rupture conventionnelle).

Évolutions promotionnelles :

- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un changement de niveau ;
- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un changement de catégorie.

Formation professionnelle :

- pourcentage de personnels ayant bénéficié de la formation professionnelle continue ;
- nombre de personnels ayant bénéficié d'une période de professionnalisation, d'une action de formation (plan de formation), CPF, d'une VAE ou d'un bilan de compétences...

Rémunérations :

- rémunérations annuelles moyennes brutes par catégories professionnelles et niveaux ;
- pour chaque catégorie-niveau de la classification, les écarts bruts et ajustés de rémunération de base.

■ Définition et méthode de calcul au niveau national de l'écart de salaire de base brut et ajusté :

Dans toutes les éditions du rapport de branche annuel, il est inséré l'écart brut et l'écart ajusté. Plusieurs méthodes peuvent être mobilisées pour mesurer les différences de rémunération entre les femmes et les hommes. La procédure la plus directe consiste à mesurer le différentiel constaté entre la moyenne des salaires de l'ensemble des femmes et celle calculée pour les hommes. Toutefois, cet écart brut s'explique largement par les différences entre les caractéristiques des emplois occupés par les salariés des deux genres, en particulier sur le recours au temps partiel.

L'approche économétrique fournit une alternative permettant de décomposer le montant des salaires en fonction de l'ensemble des caractéristiques des individus. Le salaire de base de chaque individu peut en effet s'écrire, à un terme d'erreur près, comme la somme de ses caractéristiques socio-économiques pondérées chacune par un paramètre.

L'estimation économétrique consiste à définir les valeurs des paramètres qui réduisent au maximum ce terme d'erreur. Pour le calcul réalisé sur les salariés des offices en CDI et à temps plein, les caractéristiques explicatives disponibles sont : la catégorie et le niveau de l'emploi, le genre, l'âge, l'ancienneté, la taille de l'office, la région et la taille du parc de logements gérés par l'office. L'ensemble de ces éléments expliquent plus de 83 % de la dispersion des salaires.

Les valeurs estimées des paramètres permettent ainsi de mesurer l'influence propre à chacun des facteurs intégrés dans le modèle sur le niveau de rémunération constaté. Ainsi, l'écart constaté entre les rémunérations des salariés des deux genres présentant des caractéristiques identiques, et donc imputable à la seule différence de genre, est estimé en 2019 à 2,5 % du salaire en défaveur des femmes. Ce résultat correspond à la définition de l'écart ajusté de rémunération entre les femmes et les hommes adoptée dans le rapport de branche des offices.

Nota : ce résultat correspond à une valeur proche de la valeur obtenue en appliquant la méthode préconisée pour le calcul du premier volet de l'index d'égalité entre les femmes et les hommes destiné aux entreprises. En effet, l'index consiste à comparer les salaires moyens des femmes et des hommes en neutralisant notamment l'effet de la catégorie d'emploi et de la tranche d'âge. »