

Accord du 18 février 2021

relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
(inséré à l'annexe 5 de la convention collective)

NOR : ASET2150426M

IDCC : 3043

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

FEP ;

SNPRO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FNPD CGT ;

FEETS FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis plus de 10 ans, la branche encourage et accompagne les entreprises sur les grands sujets de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et à valoriser leur contribution au développement durable.

Le présent accord en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes^[1] et la diversité s'inscrit pleinement dans cette démarche.

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.

Au travail, l'égalité professionnelle désigne l'égalité des droits 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).

[1] Dans un souci de simplification de rédaction du présent accord, l'écriture inclusive n'a pas été utilisée. Les parties signataires réaffirment néanmoins leur soutien à l'égalité en faveur de tous les salariés quel que soit leur sexe.

Vu :

- la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- l'ANI du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- l'ANI du 19 juin 2013 « vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle » ;
- la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
- le décret du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.

Les partenaires sociaux décident de faire évoluer l'accord de branche du 14 mars 2012 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en y substituant l'ensemble des dispositions contenues dans le présent accord.

Sur la base des résultats des études menées en 2014 et 2018 sur « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » par l'observatoire des métiers et des qualifications, de l'enquête de branche et des données fournies par l'INSEE, des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche ont été présentés aux partenaires sociaux le 27 novembre 2019 et le 13 octobre 2020. Lors de cette réunion, la situation comparée des femmes et des hommes au regard des conditions d'accès à l'emploi, à la formation, aux conditions de travail et d'emploi a été analysée.

Ainsi, la branche des entreprises de propreté et services associés se caractérise par :

1. Une profession de main-d'œuvre dans laquelle l'humain est au cœur du service : les fonctions opérationnelles représentent la grande majorité des salariés avec 90 % d'agents de service et un management intermédiaire comptant pour 7 % des salariés^[1] ;
2. Une forte féminisation puisque 65 % des emplois sont occupés par des femmes^[2] (ce taux est inférieur à la moyenne européenne qui s'élève à 73 %) ;
3. Une répartition femmes-hommes qui diffère selon le niveau de classification 2 : les femmes sont très majoritaires sur les postes d'agents de service (71 %), d'employés (90 %) et de maîtrise administrative (93 %) ; les postes de chefs d'équipe sont répartis à parts égales ; les hommes sont majoritaires sur les postes de maîtrise d'exploitation (54 %) et de cadres (65 %). Les écarts tendent néanmoins à se réduire dans certaines catégories socio-professionnelles (CSP) notamment les postes d'agents de service (71 % en 2018 contre 76 % en 2012), de maîtrise d'exploitation (48 % de femmes en 2018 contre 37 % en 2012) ;
4. un fort recours au temps partiel (75 % des effectifs 3) lié à des impératifs organisationnels et à un effet mécanique du transfert conventionnel (art. 7 CCN) ; les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à temps partiel que les hommes ;
5. Un niveau de rémunération mensuel qui diffère entre les femmes et les hommes (environ un tiers plus faible pour les femmes par rapport aux hommes en 2018^[3]), qui s'explique par un

[1] Source : enquête sectorielle 2019 (exercice 2018).

[2] Source : INSEE DADS 2016.

[3] Source : AG2R, organisme assureur prévoyance et frais de santé.

accès plus fréquent des hommes aux postes plus élevés dans la classification et une part plus importante de femmes qui travaillent à temps partiel ;

6. Un taux d'accès à la formation (au global) plus faible pour les femmes (51 %) que pour les hommes (49 %) mais le déséquilibre tend à se restreindre depuis une dizaine d'années^[1].

Au regard de ces éléments, les partenaires sociaux souhaitent réaffirmer dans le présent accord leur volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de développer la mixité professionnelle. Combinées, elles permettent de mobiliser les talents et les compétences contribuant à la performance de l'entreprise, abstraction faite de toutes autres considérations pouvant être liées, notamment, au sexe de l'individu.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les employeurs et salariés des entreprises et établissements exerçant sur le territoire français et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur :

- une activité de nettoyage de locaux classée sous le code APE 81.2, y compris les activités de nettoyage à l'occasion de remises en état,

et/ou,

- une activité de nettoyage à domicile de moquettes, tapis, tentures, et rideaux relevant du code APE 96.01 A.

En conséquence, sont exclus du champ d'application les établissements ou entreprises ayant pour activité principale :

- la désinfection, la désinsectisation et la dératisation ;
- le ramonage.

Article 2 | Portée de l'accord

Conformément aux règles en vigueur, le présent accord 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 selon les conditions fixées par la loi.

Afin de concilier la primauté de l'accord de branche, instituée par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, et l'obligation pour les entreprises d'appliquer la loi du 4 août 2014, pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, le présent accord vise à définir des objectifs généraux à atteindre au niveau de la branche professionnelle dont le suivi des indicateurs sera assuré à ce même niveau ; les entreprises ayant compétence pour définir les indicateurs de suivi pertinents répondant à l'objectif transversal d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois.

Article 3 | Dispositions communes

Article 3.1 | Lutte contre les discriminations

Les partenaires sociaux rappellent le principe de non-discrimination prévu à l'article L. 1132-1 du code du travail qui précise qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, à tous les stades de la relation de travail, au regard des 25 critères

[1] Source : AKTO, opérateur de compétence.

suivants : son origine, son sexe, ses mœurs, son orientation sexuelle, son identité de genre, son âge, sa situation de famille ou sa grossesse, ses caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, son appartenance ou sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou mutualistes, son exercice d'un mandat électif, ses convictions religieuses, son apparence physique, son nom de famille, son lieu de résidence ou sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Il est rappelé également l'obligation pour l'employeur de porter à la connaissance des salariés, par tout moyen, les articles 225-1 à 225-4 du code pénal sanctionnant les discriminations.

Les entreprises de la branche sont invitées à identifier et évaluer les risques de discrimination à tous les stades de la relation de travail et prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter, prévenir et lutter contre toute forme de discrimination. La branche pourra accompagner les entreprises qui le souhaitent dans cette démarche à travers notamment une large gamme d'outils mis à leur disposition (FARE propreté...).

L'observatoire des métiers et des qualifications de la propreté se verra confier par la CPNEFP, la réalisation d'une étude statistique visant à évaluer les situations de discriminations potentielles dans la branche.

Article 3.2 | Mixité professionnelle

La mixité professionnelle contribue à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La mixité est atteinte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 % et 60 % des effectifs de la branche, du métier, de la catégorie professionnelle.

La mixité professionnelle est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et les salariés.

Afin de développer la mixité professionnelle et renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la branche encourage les entreprises :

- à favoriser l'accueil des salariés recrutés ou promus à des postes traditionnellement sous-représentés ;
- à mettre en place des actions d'information, de sensibilisation ou de formation à l'égalité professionnelle du personnel de l'entreprise, et plus particulièrement du personnel d'encadrement.

La branche s'engage à mettre en lumière, dans ses supports de communication notamment, des femmes et des hommes sur l'ensemble des métiers de la propreté pour promouvoir la diversité, pour lutter contre les stéréotypes de genre et contribuer à la mixité des métiers. Les entreprises sont invitées à relayer largement ces supports auprès de leurs salariés, stagiaires et futurs candidats.

De même, la branche soutient le développement de partenariats avec les écoles et les centres de formation professionnelle notamment, qui contribue à faire découvrir aux jeunes la pluralité des métiers et à favoriser leur attractivité.

Article 4 | Accès à l'emploi/recrutement

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes.

Pour ce faire, les entreprises doivent veiller au respect du principe de neutralité dans la rédaction des offres d'emploi et dans la sélection des candidatures à l'embauche. Les critères de

recrutement doivent reposer sur les compétences professionnelles, l'expérience et la qualification des candidats. À compétences équivalentes, les entreprises sont invitées à favoriser la mixité. Ces principes s'appliquent à tous les types de contrats.

Il est ainsi rappelé que dans toute entreprise employant au moins 300 salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les 5 ans (art. L. 1131-2 du code du travail).

La branche a développé des modules de formation en ligne et/ou en présentiel, adaptés aux particularités du secteur et destinés aux acteurs du recrutement notamment, afin de les accompagner dans le respect de ces principes à chaque étape du recrutement.

La branche s'engage à promouvoir largement ces nouveaux outils auprès de l'ensemble des entreprises.

Article 5 | Formation professionnelle

Les parties signataires identifient la formation professionnelle comme étant un des leviers essentiels pour concourir à une égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Une meilleure qualification des salariés par la formation professionnelle, permet d'assurer une réelle égalité des chances dans le déroulement des carrières et de favoriser l'évolution professionnelle des femmes et des hommes. La formation professionnelle est un des leviers permettant au salarié de bénéficier d'une évolution professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont érigé l'égalité d'accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes comme un principe fondamental à l'article 5 de la convention collective nationale portant sur la formation, les compétences et l'emploi. Les entreprises doivent veiller à un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes, que les salariés soient à temps complet ou à temps partiel. Si un écart est constaté, elles doivent mettre en place des actions en faveur du sexe sous-représenté.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que 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 ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de la durée du travail déterminant l'alimentation du compte personnel de formation. De même, un entretien professionnel doit être proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, parental d'éducation, de proche aidant, notamment. Cet entretien permettra de déterminer les éventuels besoins de formation et d'examiner les conséquences éventuelles du congé sur l'évolution de sa carrière et de sa rémunération.

Afin de favoriser l'accès à la formation, les partenaires sociaux ont désigné comme publics prioritaires majeurs de la branche tous les agents, les femmes notamment (art. 5.3.1.1 CCN). Des modalités particulières ont également été définies afin de tenir compte des spécificités des situations notamment celles des salariés multi-employeurs (art. 5.3.3.1 CCN), des salariés à temps partiel et/ou œuvrant sur plusieurs sites (art. 5.3.3.2 CCN) et des salariés faisant l'objet d'un transfert conventionnel (art. 5.3.3.3 CCN).

Pour lever les freins à la formation, les partenaires sociaux souhaitent renouveler leur attachement aux mesures précédemment définies et réitèrent leur engagement dans le développement de modalités de formation novatrices et adaptées aux particularités de l'organisation des chantiers et du cumul d'emploi des salariés qui permettent notamment :

- de mettre en place des formations modulaires, fragmentées et de courte durée ;
- d'inciter le recours à la formation à distance et à la formation en situation de travail (FEST).

Les entreprises sont invitées à s'assurer que les formations en dehors du temps de travail ou qui impliquent un éloignement prolongé du domicile ne pénalisent pas les salariés en charge de famille. Lorsque le départ en formation implique un éloignement du domicile sur plusieurs jours, les partenaires sociaux décident d'instaurer un délai de prévenance de 7 jours calendaires, sauf accord exprès du salarié, afin de lui permettre de s'organiser et de concilier ainsi ses engagements professionnels avec sa vie personnelle.

Article 6 | Évolution professionnelle/promotion

L'égalité de traitement implique que les femmes et les hommes puissent avoir accès aux mêmes possibilités d'évolution professionnelle.

Il est ainsi rappelé l'interdiction de prendre en considération le sexe pour toute mesure, notamment en matière d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle.

Afin de faire converger la part des femmes et des hommes ayant bénéficié d'une évolution professionnelle/promotion, les entreprises sont invitées à communiquer sur la pluralité et la mixité des métiers et à veiller à ce que l'accès à ces métiers soit possible pour des femmes ou des hommes aux postes où elles/ils sont sous-représenté(e)s, surtout sur les postes à responsabilité, et ce, afin de permettre une représentation la plus équilibrée possible.

Les entreprises veilleront également à ce que le temps partiel ne soit pas un obstacle à l'évolution de la carrière professionnelle. Il en est de même pour les congés liés à la parentalité qui ne doivent en aucun cas constituer un frein.

Article 7 | Égalité salariale femmes-hommes

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle figure au chapitre 2 et 3 de l'accord du 25 juin 2002 sur les classifications, est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes. De même, les critères de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois doivent être communs aux salariés des deux sexes.

Les évolutions de salaire applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par les intéressés d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou tout autre congé en lien avec la parentalité.

En outre, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation en procédant à une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes, et le cas échéant, définir et programmer les mesures de rattrapage et de rééquilibrage permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

De même, conformément à la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence, le cas échéant, des points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, les entreprises doivent mettre en place des mesures adéquates et pertinentes de correction dans le cadre de la négociation portant sur

l'égalité professionnelle ou à défaut par décision unilatérale, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Afin de renforcer l'effectivité de ces mesures et réduire ainsi les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, la branche s'engage à outiller, former et accompagner les entreprises rencontrant des difficultés dans la réalisation de ces obligations, notamment les TPE/PME.

Article 8 | Conditions de travail et d'emploi

Article 8.1 | Temps partiel

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel. Les entreprises doivent ainsi veiller à offrir aux salariés à temps partiel les mêmes opportunités en termes de formation, de rémunération, d'évolution de carrière et de promotion notamment.

Le recours au temps partiel constitue un élément structurel du secteur de la propreté lié à des impératifs organisationnels demandés par les donneurs d'ordre (horaires souvent en décalés et fragmentés) et à un effet mécanique du transfert conventionnel (art. 7 de la CCN).

Au regard du nombre important de salariés à temps partiel dans la branche (75 % des effectifs), les partenaires sociaux ont mis en place à l'article 6.2 de la convention collective nationale, certaines garanties concernant les droits des salariés à temps partiel et l'organisation du travail (recours aux avenants pour compléments d'heures, régularité des horaires et limitation du nombre de vacations, délai de prévenance à respecter...).

Ainsi notamment, il est rappelé que les salariés à temps partiel sont prioritaires pour accéder à un complément d'horaire ou un emploi à temps plein dans la même entreprise (cette possibilité doit être rappelée lors de la conclusion des contrats de travail). Il en est de même pour les salariés à temps plein qui souhaitent, pour des raisons personnelles, obtenir un emploi à temps partiel.

Afin de permettre une meilleure information et un suivi des priorités, les partenaires sociaux ont instauré un système de « fiche de souhaits » transmise deux fois par an aux salariés et les demandes reçues par l'entreprise sont inscrites sur un registre ou un support respectant la chronologie.

En complément, afin d'augmenter temporairement le temps de travail des salariés à temps partiel qui le souhaitent, le recours aux avenants pour compléments d'heures est permis et encadré.

Ces dispositifs de branche ainsi mis en œuvre (priorité d'accès à un temps plein, fiches de souhaits, compléments d'heures) ont vocation à faciliter l'augmentation de la durée de travail et la conciliation des temps de vie des salariés (équilibre vie professionnelle/vie personnelle). La branche s'engage à communiquer largement sur ces dispositifs pour favoriser la poursuite de leur déploiement. Des ateliers de formation seront également proposés pour former le personnel RH des entreprises qui le souhaitent à leur utilisation.

En outre, afin de disposer d'indicateurs sur la mise en œuvre des mesures définies à l'article 6.2 de la convention collective nationale sur le temps partiel, les partenaires sociaux ont acté en 2019 la réalisation d'une étude quantitative et qualitative. Les résultats de cette étude ont été présentés au comité de suivi temps partiel du 26 octobre 2020 et les partenaires ont inscrit le temps de travail dans l'agenda social prévisionnel pour 2021.

Article 8.2 | Aménagement des horaires de travail

Les interventions en horaires décalés et/ou fragmentés sont une réalité du secteur qui découle principalement des demandes des clients, auxquelles les entreprises de propreté sont contraintes de s'adapter.

La branche, engagée depuis plus de dix ans dans la promotion du travail en journée/en continu, a pu faire le constat au travers de différentes études d'évaluation que les expériences de passage au travail en journée/en continu contribuent à améliorer les conditions de travail et la conciliation des temps de vie (professionnels et personnels) en permettant notamment de :

- réduire les risques professionnels liés au travail isolé ;
- améliorer l'accès au transport en commun et faciliter voire réduire les déplacements inter-chantiers ;
- faciliter l'accès à la formation professionnelle ;
- favoriser l'augmentation du temps de travail.

Ce mode d'organisation du travail permet également de fidéliser les salariés, d'améliorer la qualité des services et constitue un levier de développement économique pour les entreprises.

Conscients que le changement des pratiques et des modalités d'intervention induites par le passage au travail en journée/en continu nécessite une implication de l'ensemble des acteurs, la branche a mis en place des dispositifs et actions pour sensibiliser l'ensemble des parties prenantes aux intérêts d'encourager cette évolution (ex. : lettre commune des partenaires sociaux au premier ministre du 11 octobre 2018).

Dans la continuité de son engagement, la branche souhaite poursuivre la promotion du travail en journée/en continu en organisant au 1^{er} semestre 2021 une conférence de progrès sur ce sujet, réunissant les partenaires sociaux de la branche, des donneurs d'ordres, des représentants de l'État. Cette conférence sera l'occasion de mettre en lumière les diverses expérimentations concluantes, les outils et actions mis en œuvre et de dégager des pistes de progrès.

Article 8.3 | Santé et sécurité au travail

L'amélioration de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels constitue un axe prioritaire de la branche de la propreté engagée dans cette démarche depuis plusieurs années.

Les parties renouvellent, dans le présent accord, leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité de l'ensemble des salariés de la branche. À cette fin, et sur la base des données à collecter auprès de la direction des risques professionnels de la CNAM, les partenaires sociaux décident de :

- réaliser un diagnostic genré sur les indicateurs liés à la sinistralité dans la branche ;
- et si besoin, mener une étude qualitative/quantitative sur les risques à l'origine de maladies professionnelles pour les femmes et les hommes.

Au regard des résultats obtenus, les partenaires sociaux décideront de l'opportunité d'ouvrir une négociation afin de définir des éventuels ajustements au niveau de la branche.

Article 8.4 | Conditions de travail des femmes enceintes

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé notamment :

- dans le cadre de son obligation d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, l'employeur doit procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peut être exposée la femme enceinte et mettre en place les mesures de prévention nécessaires ;

- la salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige ;
- la salariée a droit à des autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Afin de permettre une meilleure implication des femmes et des hommes dans la vie parentale, la branche mettra à disposition des entreprises un livret sur la parentalité destiné aux futurs parents pour les informer sur la législation en vigueur (droits et éventuelles aides).

Article 8.5 | Lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Dans le présent accord, les partenaires sociaux souhaitent marquer leur engagement dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail et rappellent les interdictions suivantes :

- « Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits » (art. L. 1153-1 du code du travail) ;
- « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme 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 » (art. L. 1142-2-1 du code du travail).

À cet égard, l'employeur a l'obligation notamment :

- d'évaluer et de mettre en place des actions pour prévenir ce risque ;
- d'afficher les textes légaux prohibant et sanctionnant ces agissements avec les voies de recours possibles et de les inscrire dans le règlement intérieur ;
- de désigner un référent au sein du comité social et économique (CSE) et, le cas échéant, un référent au sein de l'entreprise pour les structures d'au moins 250 salariés chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés sur ce sujet.

Afin de lutter efficacement contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, les entreprises de la branche sont invitées à sensibiliser et mobiliser tous les acteurs de l'entreprise et à professionnaliser les référents « entreprise » et CSE dans ce domaine.

Pour accompagner les entreprises dans la compréhension de ce que sont les comportements illicites, leurs rôles et les garanties à apporter aux salariés, la branche s'est investie dans le développement de nouveaux outils en proposant aux entreprises :

- un ensemble de formation à l'attention des dirigeants et des référents « entreprise » et CSE à la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ;
- un kit de communication contenant des affiches et des flyers pour informer et sensibiliser les salariés, les stagiaires et les candidats sur ces notions ;
- un guide illustré, à destination des référents désignés, rappelant le cadre juridique, recensant les bonnes pratiques pour agir (recueillir un signalement, enquêter...) et proposant des modèles.

La branche s'engage désormais à communiquer largement sur ces outils auprès de l'ensemble des entreprises et acteurs pour en faciliter le déploiement.

Article 9 | Synthèse des objectifs de progressions et actions de la branche en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes

Au niveau de la branche sur la durée de l'accord			
1. Lutter contre les discriminations au travail			
Objectif de progression	Actions	Indicateurs de suivi	
Lutter contre les discriminations et notamment les stéréotypes femmes/hommes	Communiquer sur le cadre légal et les moyens d'actions auprès des entreprises	Supports de communication	AB
	Former les acteurs du recrutement à la non-discrimination	Nombre de personnes ayant été formées sur ce thème par taille d'entreprise et qualification	EBE
	Sensibiliser et former les acteurs de l'entreprise (dirigeant, RH) à prévenir et lutter contre les discriminations	Nombre de personnes ayant suivi des ateliers de formation ou des réunions d'information par taille d'entreprise et qualification	AB + BP
	Outiller les entreprises en matière de recrutement	Outils mis à disposition	AB
2. Favoriser la mixité professionnelle, particulièrement dans l'accès à l'emploi			
		Indicateurs de suivi	
Objectifs de progression	Favoriser la mixité en suscitant des candidatures internes et externes du sexe sous-représenté sur les postes où il est sous-représenté	Évolution du pourcentage de candidatures du sexe sous-représenté sur les postes visés.	AB + BP
	Augmenter au niveau de la branche la part des femmes sur des fonctions d'encadrement (où elles sont actuellement sous-représentées)	Pourcentage d'hommes et de femmes recrutés ou promus par année, par classifications	AB + BP
Actions	Sensibiliser/former les acteurs de l'entreprise (dirigeant, RH, recruteurs) sur les enjeux de l'égalité professionnelle F/H et de la mixité et sur les moyens d'actions	Nombre de personnes ayant suivi les ateliers de formation (en présentiel ou à distance) par fonction et taille d'entreprise	AB + BP
	Mettre en place un plan de communication auprès des salariés sur les différents métiers de la propreté et notamment ceux sur lesquels la proportion homme/femme est déséquilibrée	Nombre d'actions de communication réalisées	AB + BP
	Poursuivre le développement de partenariats avec les écoles et les centres de formation notamment, (qui contribuent à faire découvrir aux jeunes la diversité des métiers et à favoriser leur attractivité) tout en communiquant de manière à neutraliser l'image sexuée des métiers de la propreté	Nombre de partenariats développés par année (nationaux et régionaux)	AB + BP

Au niveau de la branche sur la durée de l'accord			
	Susciter des vocations en encourageant les collaboratrices/teurs occupant des postes où elles/ils sont sous-représenté(e)s à faire des interventions dans les établissements scolaires	Nombre d'interventions dans les classes par année	AB + BP
	Organiser/participer à des événements (salon, journées portes ouvertes...) pour présenter les métiers	Nombre d'événements et nombre de participants	AB + BP
3. Ouvrir davantage l'accès à la formation professionnelle au sexe sous-représenté			
Objectifs de progression	Améliorer au niveau de la branche la part des agents de services dans l'accès à la formation professionnelle	Pourcentage de salariés formés par sexe, classifications et année	EBE
	Soutenir l'augmentation au niveau de la branche de la part du sexe sous-représenté dans les CQP de la branche	Répartition des candidats par sexe et année	AB + BP
Actions	Poursuivre le développement de formations modulaires, fragmentées et de courte durée et promouvoir celles mises en place	Nombre de modules de formations développés	EBE
		Nombre de salariés formés dans ce cadre, par sexe, classifications, année	
	Promouvoir le recours à la formation à distance, à la formation en situation de travail (FEST) et à la formation en interne	Nombre de formations à distance réalisées, par sexe, classifications et année	AB + BP
		Nombre de FEST réalisées, par sexe, classifications et année	
4. Encourager la parité dans l'évolution professionnelle/promotion			
Objectif de progression	Équilibrer au niveau de la branche la part des femmes et des hommes ayant bénéficié d'une évolution professionnelle/promotion	Pourcentage d'hommes et de femmes promues, par année	EBE
Actions	Sensibiliser l'encadrement sur la question de l'égalité professionnelle F/H dans l'évolution professionnelle	Nombre de personnes sensibilisées par fonction et taille d'entreprise	AB + BP
	Communiquer sur l'évolution professionnelle en valorisant la diversité des métiers notamment ceux sur lesquels la proportion homme/femme est déséquilibrée	Support(s) de communication	AB + BP

Au niveau de la branche sur la durée de l'accord

5. Réduire, dans l'objectif de les supprimer, les écarts de rémunérations pouvant exister entre les femmes et les hommes

Objectif de progression	Actions	Indicateurs de suivi	
Réduire, dans l'objectif de les supprimer, les écarts de rémunérations pouvant exister entre les femmes et les hommes	Sensibiliser les managers à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant la révision des salaires et au respect de l'équilibre des rémunérations dans les processus de recrutement.	Nombre de personnes ayant suivi un atelier (en présentiel ou à distance) par fonction et taille d'entreprise	EBE
	Former les entreprises TPE/PME dans la réalisation d'un diagnostic permettant d'identifier les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et à prendre le cas échéant des mesures correctrices nécessaires	Nombre de personnes ayant suivi un atelier de formation (en présentiel ou à distance) par fonction et taille d'entreprise	AB
	Outiller les entreprises en matière d'égalité salariale	Outils mis à disposition	AB

6. Augmenter le temps de travail des salariés à temps partiel

Objectifs de progression	Favoriser l'accès à un temps plein des salariés à temps partiel	Part de salariés à temps plein et à temps partiel, par sexe et année	EBE
		Durée moyenne des salariés à temps partiel, par sexe et année	
Actions	Communiquer sur les règles encadrant le temps partiel et les dispositifs mis en place au niveau de la branche pour améliorer le temps de travail des salariés à temps partiel (fiche de souhaits, compléments d'heures...)	Action(s) de communication et outils mis à disposition des entreprises	AB
	Former le personnel RH à l'utilisation des dispositifs de branche (articulation heures complémentaires, complément d'heures...)	Nombre de personnes ayant suivi un atelier de formation (en présentiel ou à distance) par fonction et taille d'entreprise	AB + BP

7. Promouvoir le travail en journée/en continu

Objectif de progression	Actions	Indicateurs de suivi	
Améliorer les conditions de travail et la conciliation des temps de vie (professionnels et personnels) en augmentant le recours au travail en journée/en continu	Poursuivre la sensibilisation auprès des pouvoirs publics	Nombre de rdv, courriers etc.	AB
	Accompagner individuellement et/ou collectivement les entreprises, les clients pour le passage de sites en journée/en continu	Nombre d'accompagnements réalisés	AB
		Outils mis à disposition des entreprises	
	Sensibiliser les clients (privés et publics) sur cet enjeu et les outiller	Site internet dédié aux clients	AB + BP

Au niveau de la branche sur la durée de l'accord			
	Réaliser une enquête sur le travail en journée/en continu et valoriser les impacts positifs de ce type de démarche	Résultats de l'étude	AB
	Organiser des événements (trophées, colloque national...)	Nombre d'événements par an	AB
8. Améliorer la santé et la sécurité au travail des femmes et des hommes			
Objectifs de progression	Actions	Indicateurs de suivi	
Susciter une meilleure prise en compte de la santé et de la sécurité au travail par la thématique de l'égalité professionnelle	Réaliser un diagnostic genré sur les indicateurs liés à la sinistralité dans la branche et si besoin, mener une étude qualitative/quantitative sur les risques à l'origine de maladies professionnelles pour les femmes et les hommes	Diagnostic + étude si besoin	AB
Lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes	Former les dirigeants et référents (entreprise et CSE) à prévenir, identifier et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes	Nombre de personnes ayant suivi un atelier de formation (en présentiel ou à distance) par fonction et taille d'entreprise	AB + BP
	Communiquer sur le cadre légal sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes et les moyens d'actions auprès des entreprises	Supports de communication	AB
	Outiller les entreprises en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes	Outils mis à disposition des entreprises	AB
9. Faciliter l'articulation vie professionnelle et vie privée			
Objectif de progression	Actions	Indicateurs de suivi	
Permettre une meilleure implication des hommes et des femmes dans leur vie parentale	Mettre à disposition des entreprises un livret sur la parentalité destiné aux futurs parents pour les informer sur la législation en vigueur (droits et éventuelles aides)	Réalisation du livret	AB + BP
Légende : AB = actions de la branche ; BP = bonnes pratiques pour les entreprises ; EBE = engagements applicables au niveau de la branche et des entreprises.			

Article 10 | Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

L'objet du présent accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de l'accord, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés. En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (art. 7 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l'entreprise.

Article 11 | Durée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, les parties signataires conviennent de fixer à 4 ans la périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau de la branche. Les partenaires sociaux se réuniront à mi-parcours et en tout état de cause avant le terme de la périodicité fixée afin d'examiner les modifications éventuelles à y apporter. Afin d'accompagner les partenaires sociaux dans cette démarche, l'observatoire des métiers et des qualifications de la propreté se verra confier par la CPNEFP, la réalisation d'une étude préalable visant à évaluer les effets de la mise en œuvre du présent accord.

Article 12 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 13 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Il continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Si l'accord dénoncé n'est pas remplacé par un nouvel accord à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés conservent du fait de la convention dénoncée une rémunération définie suivant les dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail.

La partie signataire qui dénonce l'accord doit en informer les autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et doit procéder aux formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du greffe du conseil de prud'hommes et des services centraux du ministère du travail.

Article 14 | Dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi.

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son extension par le ministère du travail et sa date d'entrée en vigueur est fixée au lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Villejuif, le 18 février 2021.

(Suivent les signatures.)