

**Accord du 9 novembre 2021**

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

NOR : ASET2151253M

IDCC : 2148

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

**HUMAPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'environnement de travail est un principe fondamental qui implique l'interdiction de discriminations en matière d'embauche, l'absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière et la mise en place de mesures de prévention et de traitement du harcèlement sexuel et des agissements sexistes dans l'entreprise.

Les signataires entendent rappeler que des recours et des sanctions civiles et pénales sont prévus en cas de non-respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En complément des dispositions de l'article 4.1.2 de la convention collective nationale des télécommunications relatives à l'égalité professionnelle, dont ils réaffirment toute l'importance, et dans le prolongement de l'accord du 23 septembre 2005 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les télécommunications, les partenaires sociaux de la branche réaffirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles 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 ses salariés.

Les actions des entreprises tendant à établir une parité satisfaisante dans certains emplois ne peuvent aboutir que si elles s'inscrivent dans la durée, dans un cadre plus général de branche et se conjuguent avec celles menées par l'ensemble des acteurs concernés.

Les partenaires sociaux sont déterminés à poursuivre et amplifier les mesures déjà prises.

Ils observent cependant qu'en raison, notamment, de représentations socioculturelles, de segmentations structurelles dans les orientations initiales et les formations, ainsi qu'en raison de comportements dont une partie dépasse le cadre du travail, certains emplois sont fortement masculinisés ou d'autres, à l'inverse, fortement féminisés.

Afin d'agir en faveur du rééquilibrage de la situation, ils ont pour objectifs d'améliorer :

- la mixité des métiers et notamment le recrutement de femmes dans les métiers à dominante technique ou technologique dans lesquelles elles sont minoritaires ;
- la proportion de femmes affectées à des postes à responsabilité, en particulier dans les groupes E, F et G ;
- les évolutions de carrière et de rémunération des femmes afin d'en résorber les écarts injustifiés lorsqu'ils existent ;
- un renforcement des actions de sensibilisation et de communication pour faciliter l'appropriation par toutes et tous des enjeux de l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, les partenaires sociaux réaffirment :

- leur engagement en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel et contre les agissements sexistes ;
- leur engagement envers la parentalité et la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Ils rappellent que l'index de l'égalité professionnelle, obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés, et ses indicateurs constituent un outil de mesure pour faire progresser l'entreprise en matière d'égalité en lui permettant d'apprécier l'existence éventuelle :

- d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- d'écart dans la répartition des augmentations individuelles ;
- d'écart dans la répartition des promotions.

Il permet en outre d'apprécier le nombre de salariées augmentées au retour de congés maternité ainsi que la parité dans les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise.

Si besoin les mesures nécessaires pour remédier à un taux inférieur à 75 doivent être prises dans un délai de 3 ans.

L'index ne se substitue pas à la négociation d'entreprise sur l'égalité professionnelle quel que soit son résultat.

## **Article 1<sup>er</sup> | Recrutement**

### **Libellé et contenu des offres d'emplois**

L'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle dans la branche des télécommunications n'est pas conditionné à l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Les entreprises s'engagent à ce que la rédaction des offres d'emploi, de stages ou de contrats en alternance, internes et/ou externes, utilise une terminologie non discriminante dans leur intitulé et dans leur contenu afin de permettre la candidature des femmes, comme celle des hommes, sans véhiculer aucun stéréotype lié au sexe ou à tout autre critère.

### **Sélection des candidatures**

Les entreprises s'engagent également à ne prendre aucune mesure discriminante tout au long de la procédure de recrutement et, en particulier, dans la procédure de traitement des candidatures qui doit être fondée sur la seule adéquation entre le profil du candidat (compétences, expérience professionnelle, nature du ou des diplômes détenus) et les compétences requises pour l'emploi proposé.

Il est rappelé que dans les entreprises de plus de 300 salariés, les collaborateurs chargés de missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche lors de leur entrée en fonction, puis au moins une fois tous les 5 ans.

Les entreprises veilleront en outre à ce que les cabinets de recrutement externes auxquels elles ont recours respectent les principes définis au présent article.

### Promotion de la mixité des métiers

Les signataires du présent accord réaffirment leur attachement au principe de la mixité des métiers, facteur de cohésion sociale et de performance économique pour l'entreprise.

L'analyse des métiers telle que publiée dans les études de l'observatoire des métiers de la branche et dans le rapport annuel sur l'emploi met en exergue que les femmes et les hommes n'occupent pas dans une proportion équilibrée certains emplois, particulièrement dans le domaine technique où les femmes sont sous représentées (62 % d'hommes pour 38 % de femmes en 2019).

Les entreprises veilleront à se rapprocher dans leurs recrutements internes et externes ainsi que dans le recours aux stagiaires et aux dispositifs de formation en alternance d'une répartition entre les femmes et les hommes reflétant au minimum celle des taux de sorties des grandes filières de formation commerciales ou technologiques afin de tendre vers un plus grand équilibre dans les emplois qui restent très masculinisés ou très féminisés.

Par ailleurs, les entreprises devront identifier dans les candidats finalistes, à compétences égales, au moins un postulant du genre minoritaire dans l'emploi à pourvoir afin de tendre vers un plus grand équilibre dans les emplois qui restent très masculinisés ou très féminisés.

Les entreprises entendent également avoir une action pour équilibrer les candidatures, notamment celles des femmes dans les métiers techniques. Le recours aux contrats en alternance constitue une opportunité pour rééquilibrer les genres et notamment tendre à féminiser les équipes techniques.

Les entreprises s'engagent à œuvrer en faveur de la mixité entre les femmes et les hommes dans leurs actions de communication sur les métiers des télécoms afin de diversifier les profils des candidats susceptibles de répondre aux besoins de recrutements du secteur et conviennent de promouvoir les actions menées par les entreprises visant à tendre vers un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes telles que notamment :

- les partenariats avec l'enseignement supérieur pour développer la présentation des métiers des télécoms auprès des écoles, des universités et des forums étudiants ;
- la participation à des forums étudiants ;
- l'accueil de jeunes de 3<sup>e</sup> pour lesquels le stage obligatoire en entreprise constitue le moyen de découvrir le monde professionnel et de préciser leur choix d'orientation ;
- la communication de témoignages de femmes en milieu technique ;
- les échanges entre salariées et salariés de l'entreprise pour lever les stéréotypes d'image sur les métiers,

L'HumApp s'engage à relayer ces actions pour favoriser leur développement.

## Article 2 | *Accès à la formation professionnelle*

Compte tenu des enjeux concurrentiels et technologiques auxquels sont confrontées les télécoms et du rythme accéléré des évolutions des technologies et des services offerts, la formation professionnelle constitue un élément déterminant pour les entreprises de la branche. C'est également un outil essentiel en matière de développement des compétences pour assurer une réelle égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'évolution de leur déroulement de carrière.

Le rapport annuel de branche fait apparaître un taux d'accès à la formation professionnelle beaucoup plus élevé dans la branche que la moyenne nationale (73 % en 2019) et la répartition par genre des bénéficiaires d'actions de formation est conforme à la population salariée de la branche : 38 % de femmes pour 62 % d'hommes. Néanmoins dans un contexte global de réduction des durées moyennes de formation, un écart de 2 h 11 subsiste entre les femmes et les hommes dans la durée moyenne de formation.

Les signataires entendent poursuivre les actions mises en place au niveau de la branche afin que les femmes et les hommes accèdent dans les mêmes conditions aux dispositifs de formation.

Ils demandent aux entreprises d'adopter des modalités d'organisation et de dispense de formation adaptées permettant de concilier les exigences de la vie familiale et les besoins en formation professionnelle.

Les nouvelles technologies font évoluer les modes d'apprentissage et contribuent à améliorer l'accessibilité de la formation : rapprochement du lieu de formation du lieu de travail, recours au e-learning afin de réduire les contraintes liées au déplacement.

Il peut également s'agir de proposer des formations modulables, de courte durée et échelonnées dans le temps ou de faciliter l'accès à des formations en présentiel en prenant en compte la situation familiale des salariés (exemple : enfants à charge, proche aidant...).

La maternité, l'adoption ou la situation de proche aidant ne doivent pas être un frein au développement des compétences des salariés.

À l'issue d'un congé maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé parental d'éducation, ou d'un congé de proche aidant, le salarié bénéficie d'un entretien sur ses perspectives professionnelles avec son RH et/ou son manager conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail. Cet entretien peut être l'occasion de proposer une réactualisation des connaissances par une période de formation si cela est nécessaire.

Les signataires du présent accord rappellent en outre que la durée d'absence liée au congé maternité, au congé d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, de présence parentale, de solidarité familiale ou pour congé parental d'éducation est prise en compte dans le calcul des droits au CPF, dans les conditions prévues par la législation en vigueur y compris pour les salariés à temps partiel.

### **Article 3 | *Évolution professionnelle***

La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Les parties signataires réaffirment que l'appréciation individuelle des salariés qui guide la gestion des carrières et les promotions est exclusivement fondée sur des critères professionnels sans particularisme entre les femmes et les hommes.

Le rapport annuel de branche fait apparaître que le taux de changement de groupe de classification dans la convention collective est identique pour les femmes et les hommes (5,3 %). Ces données traduisent une politique volontariste des entreprises qui doit être poursuivie.

Les entreprises poursuivront leur politique d'attention particulière à l'évolution professionnelle des femmes, notamment s'agissant de leur accès aux équipes dirigeantes, aux postes à responsabilité et d'encadrement, ainsi qu'aux instances de direction. Elles s'assureront notamment, dans les plans de succession, à ce que l'équilibre entre les femmes et les hommes soit respecté.

Elles seront attentives à remédier au « plafond de verre » qui empêche certaines catégories de progresser dans la hiérarchie. À cet effet, les entretiens professionnels permettent de susciter des candidatures en limitant les éventuels phénomènes d'autocensure de salariées vers des postes à responsabilité. Les dispositifs de détection de hauts potentiels mis en place dans les entreprises peuvent également permettre de réduire les écarts de genre dans les postes de direction.

La formation professionnelle est un vecteur de la mixité et de la parité. Elle permet d'accompagner les femmes et les hommes à la prise de postes dans lesquels leur genre est sous représenté et ainsi lutter contre les « cloisons de verre » qui cantonnent certaines populations dans certaines filières professionnelles.

La valorisation de parcours professionnels de femmes dans les filières techniques favorise ce décloisonnement.

## **Article 4 | Égalité de rémunération**

### **Principe d'égalité de rémunération**

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale, tel que posé à l'article L. 3221-2 du code du travail.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les 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.

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 mentale.

Pour l'application des dispositions qui précèdent, les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des principes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux salariés des deux sexes.

Ils rappellent également que la rémunération des salariés à temps partiel tient compte du temps de travail et ne doit pas entraîner de discrimination avec les salariés à temps plein.

### **Analyse de la situation comparée en amont des négociations d'entreprise**

Les signataires rappellent l'obligation de fournir un diagnostic et une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise établis en amont de la négociation obligatoire d'entreprise sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ils conviennent que les entreprises non assujetties à l'obligation de négociation visée ci-dessus qui n'auraient pas déjà au cours des années précédentes réalisé une analyse comparative des rémunérations entre les femmes et les hommes au moins par famille de métiers et par groupe de classification de la convention collective, doivent remplir cette obligation dans l'année suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

### **Budget dédié en cas d'écarts non justifiés**

En cas de constatation d'écart de rémunération non justifié, les entreprises doivent prendre des mesures de rattrapage visant à atteindre l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et affecteront un budget dédié à ce rattrapage.

Ces mesures de rattrapage ne doivent pas se substituer à toute autre mesure individuelle ou collective auxquelles peuvent prétendre les salariés.

### **Garantie d'évolution salariale au retour du congé maternité ou d'adoption**

Afin de réduire les écarts qui pourraient exister dans l'évolution des rémunérations entre les femmes et les hommes en raison de la maternité, les incidences financières que peuvent avoir les congés maternité ou d'adoption sur cette évolution ont été neutralisées par le législateur.

En conséquence, les signataires rappellent que, à défaut d'accord d'entreprise plus favorable, la rémunération du ou de la salarié(e) est majorée, à l'issue de la période de suspension de son contrat de travail pour maternité ou adoption, des augmentations générales appliquées dans l'entreprise 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 | Parentalité et conciliation vie professionnelle / vie personnelle**

Les partenaires sociaux de la branche rappellent qu'une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue à une meilleure performance économique et sociale de l'entreprise. Elle favorise une meilleure égalité et mixité professionnelle.

La parentalité ne doit pas avoir d'incidence sur les possibilités d'accès à la formation, à la mobilité et à l'évolution professionnelle ou salariale des salariés.

### **Organisation du travail**

Les entreprises s'engagent, dans la mesure du possible, à encadrer suffisamment la fixation des horaires de réunions afin d'éviter de déborder sur l'horaire habituel de travail et à tenir compte des horaires des salariés à temps partiel pour l'organisation de réunions obligatoires.

Elles autorisent, en outre, les aménagements d'horaire le jour de la rentrée scolaire pour les parents d'enfants de moins de 16 ans.

Enfin, elles portent une attention particulière aux familles monoparentales en termes de prise de congés ou de temps choisi.

### **Congé maternité ou d'adoption**

Les dispositions de l'article 4.3.2 de la convention collective stipulent que pendant les périodes légales de suspension du contrat de travail pour maternité ou d'adoption, le niveau de salaire net des intéressés est maintenu sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale, après 6 mois d'ancienneté.

Les signataires du présent accord décident de modifier cette disposition en supprimant la condition d'ancienneté de 6 mois.

Ils rappellent en outre, qu'en application de l'article 4.3.2 de la convention collective, et à compter du 3<sup>e</sup> mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'une réduction de travail de 30 minutes par jour, sans réduction de leur rémunération.

Ils prévoient par ailleurs qu'en accord avec l'employeur, les femmes enceintes qui travaillent sur site peuvent bénéficier d'un aménagement de leur horaire de travail pour éviter les transports aux heures de pointe.

### **Congé paternité ou d'accueil de l'enfant**

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021, conformément à l'article L. 1225-35 du code du travail, modifié par la loi du 14 décembre 2020, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne sala-

riée liée à elle par un pacte civil de solidarité bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours calendaires ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Ce congé, pendant lequel le contrat de travail est suspendu, comporte une durée obligatoire de 4 jours calendaires faisant immédiatement suite au congé de naissance de l'enfant, prévu à l'article L. 3142-1 du code du travail et une période facultative de 21 jours.

Afin de permettre un exercice partagé de la parentalité, les signataires du présent accord conviennent de maintenir le niveau de rémunération des intéressés, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, pendant les 4 jours précités, qui viennent s'ajouter au 3 jours calendaires de congé de naissance sans perte de rémunération.

### **Congé parental d'éducation**

À la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, tout salarié, justifiant de 1 an d'ancienneté, peut bénéficier d'un congé parental d'éducation lui permettant d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle pour élever cet enfant dans les conditions prévues à l'article L. 1225-47 du code du travail.

Le congé parental d'éducation n'est pas rémunéré mais le salarié peut utiliser les droits acquis sur son compte épargne temps (CET), lorsqu'il existe, pour le financer.

Le congé parental peut être total ou à temps partiel.

### **Congé enfants malades**

Chaque salarié bénéficie de congés rémunérés supplémentaires en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, pour leurs enfants à charge de moins de 16 ans dans la limite de 3 jours ouvrés par an et par salarié. Ce nombre est porté à 4 pour le salarié parent d'au moins un enfant de moins de 3 ans. Ces jours ouvrés peuvent être fractionnés par demi-journée.

### **Congé proche aidant**

Le congé proche aidant permet au salarié de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Le salarié qui entend bénéficier de ce congé, non rémunéré, doit remplir les conditions prévues par les dispositions légales et informer son employeur au moins 1 mois avant le début du congé.

En accord avec l'employeur, le salarié peut utiliser ses droits accumulés sur son compte épargne temps (CET), lorsqu'il existe, pour bénéficier d'un revenu pendant tout ou partie de son congé.

En cas d'utilisation de ses droits au CET par le proche aidant, les signataires du présent accord encouragent les entreprises à abonder le congé ou à favoriser le don de jours de repos.

Le congé ne peut excéder 4 mois. Il peut être renouvelé sans pouvoir dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

En cas de demande de renouvellement, le salarié devra respecter un délai de 15 jours.

Si l'employeur en est d'accord, le congé peut être fractionné ou transformé en activité partielle. La durée minimale de chaque période fractionnée est d'une journée.

### **Don de jours de repos**

Les salariés peuvent, sous condition, renoncer, anonymement, à tout ou partie de leurs jours de congés non pris au profit d'un collègue dont un enfant est gravement malade ou au profit



d'un collègue proche aidant. Le don de jours de repos permet au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.

Les congés annuels ne peuvent être cédés que pour la durée excédant 24 jours ouvrables.

## **Article 6 | Prévention et traitement des agissements sexistes et du harcèlement sexuel au travail**

La prévention et le traitement des agissements sexistes et du harcèlement sexuel au travail a été prise en compte par les partenaires sociaux de la branche dès la conclusion de l'accord du 26 mai 2011 sur le harcèlement et la violence au travail.

### **Prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel au travail**

L'employeur, en concertation avec les représentants du personnel s'ils existent, prend les mesures nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement et de violence au travail.

L'encadrement joue un rôle important dans la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, autant pour relayer la politique de prévention de l'employeur que pour détecter les actes dont les collaborateurs peuvent, le cas échéant, être les victimes ou les auteurs.

Les signataires du présent accord préconisent une sensibilisation plus globale à destination des salariés afin de leur permettre d'être capable d'identifier les situations qui caractérisent le harcèlement sexuel et les agissements sexistes et dont ils peuvent être victimes, témoins ou auteurs :

À titre d'illustration, peuvent être mises en œuvre dans les entreprises de télécommunications relevant du présent accord les mesures suivantes :

- une charte de référence, annexée au règlement intérieur, affirmant clairement que le harcèlement et la violence ne sont pas admis dans l'entreprise et précisant les procédures à suivre si un cas survient ;
- des actions de formation ou d'information des salariés et des managers, les sensibilisant à la survenance des cas de harcèlement et de violence au travail, à leurs causes, à la manière de les prévenir, ainsi qu'au cadre légal et réglementaire applicable (formation à la conduite des équipes, formation sur la gestion des appels difficiles pour les salariés en centre d'appels, ou formation adaptée aux salariés en contact physique avec le client en point de distribution ou en démarchage à domicile...) ;
- des mesures donnant à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail (ex : espaces de discussion dans l'entreprise).

Les partenaires sociaux rappellent que toutes les entreprises doivent communiquer auprès des salariés sur cette thématique par tout moyen approprié (affichage, site intranet, etc.) et que le règlement intérieur doit mentionner les dispositions du code du travail relatives au harcèlement sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes.

Ils rappellent également que la commission paritaire santé et prévention des risques des télécommunications (CSPS) a établi un livret d'information sur la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes disponible et téléchargeable, notamment sur le site de l'HumApp.

### **Désignation de référents**

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, élu du personnel, est désigné par le CSE de l'entreprise.

De plus, en complément de celui désigné par les élus, les entreprises de plus de 50 salariés doivent également désigner un référent en la matière pour réaliser des actions de sensibilisation



et de formation, mettre en œuvre les procédures internes de signalement et de traitement des situations de harcèlement sexuel.

### Traitement des plaintes de harcèlement sexuel au sein de l'entreprise

Ainsi que le prévoit l'article 2.3 de l'accord du 26 mai 2011 précité et dans le cas où, malgré les mesures de prévention mises en place dans l'entreprise, une plainte relative à un harcèlement sexuel survient, une procédure appropriée doit être mise en place par l'employeur. Cette procédure devra respecter les principes suivants :

- principe de discrétion ;
- principe d'anonymat dans la communication ;
- principe d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable des différentes parties ;
- une assistance extérieure peut être utile, qui peut s'appuyer par exemple sur les services de santé au travail.

La plainte doit donner lieu à une enquête et être traitée dans les meilleurs délais, sans pouvoir excéder 2 mois. En outre et si malgré les mesures mises en œuvre par l'entreprise, la victime de cas avéré de harcèlement avait besoin d'un soutien médical et/ou psychologique, des mesures d'accompagnement prises en charge par l'entreprise sont mises en place (art. 3.2 de l'accord du 26 mai 2011).

## Article 7 | *Suivi de la mise en œuvre de l'accord*

### Indicateurs dans les entreprises

Les signataires du présent accord rappellent aux entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales qu'elles sont tenues d'ouvrir une négociation spécifique sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise (« Index de l'égalité femmes-hommes ») au regard des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, se situent en deçà du niveau de 75 points, la négociation sur l'égalité professionnelle doit également porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial. En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci seront déterminées par décision de l'employeur, après consultation du CSE.

En l'absence de conclusion d'un accord d'entreprise tel que prévu à l'article L. 2315-45 du code du travail, il est créé une commission de l'égalité professionnelle, au sein du CSE des entreprises de plus de 300 salariés, chargée de préparer les délibérations du comité.

Chaque année, lors de la publication de l'index sur l'égalité professionnelle, les élus et le secrétaire du CSE des entreprises entre 50 et 300 salariés sont invités à inscrire à l'ordre du jour du CSE un point sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les entreprises dépourvues d'organisations syndicales s'attacheront, lorsqu'un déséquilibre notable en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est constaté, à fixer des objectifs et les délais nécessaires pour progresser dans l'amélioration de la mixité.

### Indicateurs de branche

Un rapport de branche permettant un examen de l'évolution économique, de la situation de l'emploi et de l'évolution des salaires moyens par groupe de classification et par sexe est remis chaque année aux partenaires sociaux préalablement à la négociation annuelle sur les salaires de branche.

Les signataires du présent accord rappellent qu'ils étaient convenus dans l'accord du 23 septembre 2005 de le compléter d'une répartition par sexe afin de repérer et analyser les tendances d'écarts de situation constatés au niveau de la branche entre les femmes et les hommes. Ce rapport, sous réserve de la réunion des conditions matérielles pour l'effectuer, comporte les informations suivantes :

- répartition par sexe des salariés cadres et non-cadres, CDI/CDD ;
- répartition par sexe de la pyramide des âges des salariés cadres et non-cadres ;
- répartition par sexe des salariés à temps plein et à temps partiel ;
- répartition par sexe des embauches en CDI et CDD des salariés cadres et non-cadres ;
- répartition par sexe des effectifs selon les groupes de classification ;
- rémunération moyenne par sexe et par groupe de classification ;
- rémunération moyenne des groupes de classification, par sexe et par grandes filières (domaines technique, innovation et multimédia, domaines commercial et marketing, fonctions support) ;
- taux de féminisation des grandes filières de formation des ingénieurs et des techniciens ;
- taux de féminisation des grandes filières de formation commerciales ;
- répartition par sexe des contrats de professionnalisation et d'apprentissage financés dans la branche ;
- répartition par sexe, des changements de groupe de classification au sens de la convention collective.

Ce rapport, examiné chaque année par les partenaires sociaux de la branche, doit leur permettre, distinctement et sans préjudice de la négociation annuelle sur les salaires, de repérer et analyser les écarts de situation constatés entre les femmes et les hommes, d'évaluer les mesures prises et si nécessaire de proposer des actions adaptées dans les négociations de branche prenant en compte l'égalité professionnelle.

#### **Article 8 | *Entrée en vigueur et durée du présent accord***

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 9 | *Primauté des dispositions de l'accord de branche en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes***

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent accord de branche prévalent sur les dispositions des accords d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

#### **Article 10 | *Champ d'application. Publication. Extension***

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I<sup>er</sup> de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

En application de l'article L. 2261-23-1 nouveau du code du travail, les signataires du présent avenant conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier les dispositions prises en fonction de la taille des entreprises. En conséquence, les dispositions du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini à l'alinéa ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

#### **Article 11 | Dénonciation. Révision**

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 9 novembre 2021.*

(Suivent les signatures.)