

Accord du 21 février 2023
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2350499M

IDCC : 1307

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

FNCF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

CFE-CGC cinéma,

d'autre part,

il a été convenu le présent accord :

Préambule

À titre liminaire, les partenaires sociaux signataires souhaitent réaffirmer dans ce préambule leur profond attachement au respect du principe de non-discrimination. Selon eux, la lutte contre l'exposition des salariés aux propos et comportements homophobes, sexistes, racistes, handiphobes, liés à la religion, à l'état de santé et à toute autre forme de propos discriminatoires est primordiale ; ces actes et propos malveillants demeurent encore trop nombreux en milieu professionnel.

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de la négociation collective de branche. Il concerne la mise en œuvre des dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 renforcée par la loi n° 2006-304 du 23 mars 2006 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la loi n° 2009-526 du 12 mai 2009, la loi 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et complétée par les ordonnances travail du 22 septembre 2017.

Elle fait suite à une précédente négociation sur le sujet, qui s'est déroulée en 2020-2021. À l'issue de cette dernière, une plateforme « Travaux paritaires » a été créée sur le site de la fédération sur laquelle les employeurs et salariés de la branche peuvent prendre connaissance, entre autre, du « Livret conciliation vie professionnelle et familiale » ainsi, que du « guide de bonnes pratiques sur l'égalité professionnelle », documents rédigés paritairement avec les partenaires sociaux de la branche de l'exploitation cinématographique.

Dans le cadre de nouvelles négociations sur le thème de l'égalité femmes-hommes, un diagnostic de situation comparée a été réalisé pour étudier la situation respective des femmes et

des hommes des entreprises de la branche concernant l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion ainsi que les conditions respectives de travail (rémunération, durée de travail, conciliation vie professionnelle et familiale...).

Le diagnostic démontre une forte féminisation de certains métiers, un nombre significatif de temps partiels majoritairement féminins, des écarts de rémunération et une répartition déséquilibrée entre les femmes et hommes en fonction du niveau hiérarchique.

Pour compléter ce diagnostic, établi à partir des données statistiques recueillies auprès d'Audiens et de l'Afdas, les partenaires sociaux ont souhaité qu'une enquête qualitative soit directement menée auprès des exploitants afin d'évaluer l'utilisation, dans les entreprises de la branche, des aménagements légaux ou conventionnels favorisant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Les résultats obtenus dans le cadre de cette enquête, représentant 62 % des salariés de la branche, ont fait apparaître une mauvaise connaissance des outils légaux et conventionnels et ont ainsi révélé certaines difficultés pouvant exister dans la conciliation des impératifs professionnels et familiaux.

À cet égard, l'égalité professionnelle est une préoccupation partagée par les partenaires sociaux de la branche.

L'objectif de ce présent accord est donc d'agir sur les différents aspects précités afin de réduire les inégalités et de contribuer à une véritable égalité entre femmes et hommes.

L'accès à l'emploi sans considération du sexe ou de la situation familiale constitue un enjeu fort que les partenaires sociaux s'engagent à prendre en compte dans les accords et plans d'actions des entreprises de la branche.

L'effort doit également porter sur l'accès aux formations et aux évolutions de carrière dans lesquels l'égalité des chances doit être assurée.

Forte de leur responsabilité sociale, les entreprises de la branche se doivent ainsi d'œuvrer pour permettre une évolution des représentations et comportements, et de concourir de manière déterminante à l'évolution de l'égalité professionnelle en leur sein.

Le présent accord traduit la volonté des parties signataires de la branche d'atteindre ces objectifs.

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que les facteurs d'inégalités sont à la fois le résultat de pratiques qu'il faut améliorer, mais aussi de stéréotypes et de croyances qu'il faut faire évoluer.

Le présent accord vise, par conséquent, à traiter de ces deux aspects et à réduire en conséquence les inégalités pouvant exister entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche. Afin de s'engager dans une politique cohérente en faveur de l'égalité professionnelle, les parties ont choisi d'intervenir sur les cinq domaines d'actions suivants, auxquels ils ont associé des objectifs de progression, des actions et des mesures permettant de les atteindre :

- le recrutement ;
- la rémunération ;
- la formation professionnelle ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et salariés relevant de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (IDCC n° 1307).

Article 2 | Premier domaine d'actions : le recrutement

Le diagnostic, intégré au rapport de branche de mars 2022 met en avant une quasi-parité sur l'ensemble des salariés tous postes confondus tout en relevant la persistance à ce jour de plusieurs problématiques, dont une répartition et vision genrée des métiers.

Le recrutement constitue un des premiers leviers pour favoriser une mixité d'accès à l'ensemble des métiers.

Les stéréotypes culturels quant aux rôles attribués aux femmes et aux hommes peuvent contribuer à des inégalités dans les métiers de l'exploitation cinématographique, notamment en matière d'emploi occupé, de fonctions ou de responsabilités confiées et à une limitation de la mixité dans les métiers considérés comme traditionnellement masculins ou féminins.

Afin de lutter contre ces stéréotypes, les entreprises devront veiller à la mise en place d'actions de sensibilisation dans la mesure du possible.

2.1. Rédaction des offres d'emploi

La formulation des annonces des offres d'emploi doit être objective.

Aucun critère discriminatoire ne doit apparaître lors de la diffusion d'offres d'emploi, quels que soient les postes à pourvoir.

Un soin particulier devra être apporté par les entreprises au choix des intitulés de postes et des offres d'emploi pour éviter les terminologies trop sexuées ainsi que les stéréotypes.

Afin d'éviter toute exclusion de l'un ou l'autre sexe, la mention « H/F » devra être portée sur chaque offre d'emploi permettant ainsi aux femmes comme aux hommes de pouvoir postuler.

De même, et chaque fois que cela est possible, l'intitulé du poste devra être libellé au masculin et au féminin.

2.2. Processus du recrutement

Il est rappelé que nul ne peut être écarté d'un processus de recrutement en raison de son appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Les critères de recrutement des entreprises doivent être uniquement et exclusivement fondés sur les compétences et aptitudes, la qualification des postulants, leurs diplômes et leur expérience professionnelle.

Les candidatures doivent être examinées selon les mêmes critères objectifs, au regard de dispositifs de sélection et processus de recrutement identiques.

Les entreprises devront rechercher, dans leur processus de recrutement, aussi bien interne qu'externe, chaque fois que possible, l'équilibre et la parité entre les femmes et les hommes. Les partenaires sociaux admettent cependant que la recherche de cette parité reste conditionnée pour les entreprises aux candidatures reçues et au niveau de compétences des candidats.

Les entreprises de la branche veilleront à ce que les cabinets de recrutements externes ou les entreprises de travail temporaire auxquelles elles font appel respectent le principe de non-discrimination.

2.3. Féminisation des postes d'encadrement par le recrutement

Les entreprises de la branche devront informer et sensibiliser leurs acteurs du recrutement de leur volonté d'améliorer la présence des femmes dans l'encadrement et plus particulièrement aux fonctions à fortes responsabilités et de direction.

Elles veilleront à leur communication afin de favoriser les candidatures féminines sur les postes d'encadrement et plus particulièrement aux fonctions à fortes responsabilités et de direction.

3.1. Égalité des rémunérations

L'égalité salariale entre les hommes et les femmes constitue l'un des premiers fondements de l'égalité professionnelle.

La branche réaffirme sa volonté de voir s'appliquer le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail, à compétences, diplômes et expériences identiques. Aux termes de l'article L. 3221-4 du code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles validées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

À l'embauche, les entreprises garantissent un niveau de rémunération similaire entre les femmes et les hommes pour un même emploi, à compétence, qualification, expérience, équivalentes.

Les entreprises veilleront à ce que les écarts entre les hommes et les femmes ne se créent pas avec le temps.

Les entreprises sont responsables, seules, de mettre en œuvre les moyens d'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il appartiendra ensuite à chaque entreprise de définir le cas échéant et au regard des éléments constatés, ses propres objectifs de progression à ce titre en vue de parvenir à résorber ces éventuels écarts.

À cet effet, elles prendront les mesures de rattrapage et de rééquilibrage appropriées et engageront des actions correctives afin de parvenir à l'égalité.

La branche réaffirme également le principe selon lequel les décisions relatives à la gestion des rémunérations, des carrières et des promotions doivent exclusivement reposer sur des critères objectifs, mesurables et réalisables. Les entreprises sensibiliseront leurs équipes à l'application effective de ces principes.

3.2. Rémunération lors des retours des congés maternité et congés d'adoption

À l'issue d'un congé maternité et congé d'adoption, la rémunération des salariés fait l'objet d'un examen systématique. Elle est réajustée conformément aux textes légaux précisant que cette rémunération est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans leur établissement.

Les congés maternité et congés d'adoption ne doivent avoir aucune incidence négative sur l'évaluation ou l'évolution du ou de la salariée.

Article 4 | Troisième domaine d'actions : la formation professionnelle

La formation professionnelle est l'un des éléments moteurs de l'évolution professionnelle. Elle permet, outre le maintien dans l'emploi et l'adaptation au poste, d'accéder à des catégories professionnelles supérieures et à des postes à plus de responsabilités.

Lors de l'élaboration des plans de formation, chaque entreprise portera une attention particulière, à :

- permettre une totale équité à l'accès à la formation, en respectant la proportion entre femmes et les hommes dans les emplois concernés ;
- encourager les hommes à se former à des emplois majoritairement occupés par des femmes, et les femmes à des emplois majoritairement occupés par des hommes ;
- développer la mixité dans les équipes.

Les entreprises doivent respecter un délai de prévenance de 15 jours pour toute formation hors du lieu de travail habituel, afin de permettre une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les entreprises organiseront les formations autant que possible pendant le temps de travail et dans un lieu le plus proche possible du lieu de travail du salarié.

Les entreprises s'engagent à proposer, dans la mesure du possible, des formations en mode digitale, sous tout format accessible aux salariés (e-learning, visio-conférence, etc.), afin de rendre les formations plus accessibles aux salarié(e)s et favoriser ainsi l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Si les formations impliquent des déplacements, les frais inhérents à ceux-ci seront pris en charge selon les règles propres à chaque entreprise.

Article 5 | Quatrième domaine d'actions : l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Les parties réaffirment le droit fondamental de chaque salarié de mener une vie personnelle (familiale et sociale) en parallèle de sa vie professionnelle.

À cette fin, elles déclarent vouloir renforcer la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Cette orientation est susceptible de remettre en cause les représentations stéréotypées d'une répartition « traditionnelle » des rôles des femmes et des hommes dans l'exercice de la responsabilité familiale. Elle doit permettre aux seconds parents, homme ou femme, d'exercer pleinement leur parentalité. Elle peut également être de nature à modifier le modèle du présentéisme, et à favoriser la qualité de vie au travail.

5.1. La parentalité

5.1.1. Les congés liés à la parentalité

Les congés liés à la parentalité (maternité, paternité, adoption et congé parental d'éducation) ne peuvent en aucun cas constituer un frein à l'évolution professionnelle.

De même, les partenaires sociaux souhaitent donner un accès égal à la femme et à l'homme, tant au niveau des responsabilités professionnelles qu'au niveau des responsabilités parentales.

Avant le départ en congé de maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation, le responsable hiérarchique informe le salarié qu'un entretien aura lieu à sa reprise.

Au retour de congé de maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation, les salariés bénéficient d'un entretien avec leur responsable hiérarchique au plus tôt et durant les deux semaines de leur reprise.

L'objectif de cet entretien est une reprise de contact. Les points abordés sont ceux nécessaires à une bonne reprise du travail à savoir les actualités, événements et formations qui se sont déroulées au sein de l'entreprise durant l'absence et les éventuels souhaits d'adaptation temporaire des horaires de travail.

Selon leurs besoins, les salarié(e)s bénéficient, d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Après un congé maternité, d'adoption et parental d'éducation, le salarié a droit à un entretien professionnel avec son employeur, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

5.1.2. Encourager la parentalité quel que soit le schéma familial

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises doivent permettre aux seconds parents d'exercer leur parentalité en toute légitimité, à savoir :

- prendre le congé de paternité ou de l'accueil de l'enfant dans son intégralité ;
- prendre un congé parental.

Disposer d'un aménagement des horaires de travail, lorsque le salarié(e) en fait la demande et en accord avec le responsable hiérarchique.

5.1.3. Parentalité et solidarité familiale

Les partenaires sociaux signataires encouragent les entreprises de la branche à maintenir un lien avec le salarié pendant la durée du congé.

Aussi, un aménagement d'horaires lors de la rentrée de l'année scolaire de l'enfant ou dans le cadre d'une rencontre parents/professeurs de début d'année pourra être accordé au salarié, sous réserve de l'accord exprès de l'employeur.

5.1.4. Articulation et conciliation des temps de vie

Les employeurs sont invités à privilégier les modes d'organisation du temps de travail de façon à concilier vie professionnelle et vie familiale. Ils sont encouragés à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale.

En tenant compte de l'organisation de l'entreprise, les employeurs veilleront à prendre en considération les contraintes et obligations des salariés quant à leur vie familiale pour déterminer l'ordre des départs en congés payés. À ce titre, les partenaires sociaux rappellent que les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané par application de l'article L. 3141-14 du code du travail.

Les entreprises de la branche veilleront également à prendre en compte les contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels.

Les entreprises devront veiller, sauf cas d'urgence, à ce que les réunions soient planifiées de manière suffisamment anticipée afin que les salariés puissent concilier vie professionnelle et vie privée. Si des déplacements sont à prévoir, ces derniers devront être planifiés à l'avance pour permettre là aussi un équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Les partenaires sociaux signataires souhaitent également réaffirmer, dans ce présent accord, le principe du droit à la déconnexion. Pour rappel, l'objectif du droit à la déconnexion est de permettre aux salariés de concilier vie personnelle et vie professionnelle, tout en luttant contre les risques de burn-out. Pour cela, ils doivent avoir la possibilité de ne pas se connecter aux outils numériques et de ne pas être contacté par leur employeur en dehors de leur temps de travail (congés payés, jours de RTT, week-end, soirées...). Ce droit à la déconnexion concerne tous les salariés, notamment ceux qui télétravaillent ou qui bénéficient du statut cadre.

5.1.5. La monoparentalité

La famille monoparentale est composée d'un salarié(e) élevant seul(e) un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans. Pour faciliter la prise en considération de cette situation particulière, les salariés concernés doivent au préalable en informer leur employeur en communiquant les documents afférents.

5.1.5.1. Garde d'enfants

Lorsque l'organisation du travail le permet, et après validation hiérarchique, un aménagement des horaires de travail peut être envisagé pour les salariés élevant seul leur(s) enfant(s).

De plus, lors des vacances scolaires, l'entreprise doit faciliter autant que possible la prise de vacances lorsque le salarié a informé son employeur des dates de garde de son ou ses enfant(s).

5.1.5.2. Temps partiel et monoparentalité

L'entreprise sera particulièrement attentive aux demandes formulées par les salarié(e)s élevant seul un ou plusieurs enfants concernant le passage à temps partiel, ou à l'inverse à temps plein. Lorsqu'un salarié de famille monoparentale fait une demande de ce type, la hiérarchie et/ou le service des ressources humaines se doivent d'examiner toutes les possibilités envisageables pour fournir au salarié la réponse la plus adaptée.

5.2. Le travail à temps partiel

La branche réaffirme sa volonté d'appliquer le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et celles et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière, d'évolution, de rémunération et d'accès à la formation.

Les entreprises de la branche doivent examiner objectivement toute demande de passage à temps partiel. Tout refus devra être motivé auprès du ou de la salarié(e).

Par ailleurs, suite au constat que la majorité des salariés à temps partiel de la branche sont des femmes, les entreprises s'attacheront à proposer en priorité à ce personnel des possibilités d'évolution de contrat, voire de passage à temps complet assorti de la mise en œuvre des formations éventuellement nécessaires, en vue de pourvoir aux fonctions et tâches des entreprises de la branche.

Dans le cadre des négociations relatives aux temps partiels, les entreprises sont invitées à porter une attention particulière :

- au nombre de salariés dont le temps de travail est inférieur à 24 heures hebdomadaires et sur les perspectives éventuelles d'évolution de leur horaire contractuel ;
- à l'accès des salariés à temps partiel à des formations de nature à conforter leur expérience ou à permettre une évolution des compétences.

Il s'agit de permettre le maintien et le développement des compétences des salariés sur leur cœur de métier d'une part et l'acquisition de nouvelles compétences sur d'autres postes que le leur d'autre part, afin d'améliorer leur accès à l'emploi et renforcer la sécurisation des parcours professionnels.

Article 6 | Cinquième domaine d'actions : la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

Les partenaires sociaux rappellent conformément aux dispositions du code du travail et notamment aux articles L. 1153-1 et suivants, qu'aucun salarié ne doit subir des faits :

- de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Les parties rappellent leur souhait de lutter contre tout type de harcèlement susceptible de survenir au sein de l'entreprise et notamment le harcèlement en raison du sexe.

Dans ce cadre, les entreprises s'engagent à mettre en place une communication propre à prévenir et sensibiliser ce type de situation, ainsi qu'une formation/sensibilisation à destination des managers.

Les parties conviennent que l'employeur doit s'assurer que nul ne subisse 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.

Chaque entreprise doit désigner un ou plusieurs référents harcèlement sexuel, en fonction de son organisation.

Article 7 | Modalités de suivi du présent accord

Les partenaires sociaux assurent le suivi de l'application des dispositions du présent accord en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). Cette commission examine ce sujet au moins une fois par an.

En cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

En outre, tous les ans, un rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera établi au niveau de la branche et servira de base au suivi des mesures.

Ce rapport comprendra une analyse par sexe des salariés de la branche, à savoir :

- la répartition par tranche d'âge ;
- la répartition temps plein – temps partiel ;
- la répartition selon le statut ;
- la répartition par filière ;
- l'ancienneté moyenne des salariés ;
- les salariés sous CDD et CDI ;
- les classifications et rémunérations moyennes ;
- par CSP ;
- par dispositif.

Ce rapport comprend également des indicateurs sur l'accès à la formation à savoir le nombre d'heures de formation par sexe, par emploi, selon la nature du contrat de travail ainsi que par thématiques de formation.

Le suivi annuel de ces données permet d'appréhender les évolutions en matière d'égalité professionnelle au niveau des entreprises de la branche, de suivre les résultats des actions de sensibilisation et d'information mises en œuvre par les partenaires sociaux et, le cas échéant, de déterminer des actions spécifiques à déployer pour remédier aux éventuelles problématiques qui pourraient être constatées.

Aussi, l'égalité professionnelle doit être prise en compte dans les négociations de branche quels que soient les sujets traités.

Article 8 | Rappel des sanctions encourues

8.1. Sanctions civiles

Il est rappelé que sont nuls de plein droit toute disposition ou tout acte contraire au principe de non-discrimination et toute clause contractuelle ou conventionnelle réservant le bénéfice d'une mesure à un ou plusieurs salariés en raison du sexe.

Le salarié victime a droit à des dommages et intérêts souverainement appréciés par les juges du fond.

8.2. Sanctions pénales

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler qu'en matière pénale, les discriminations en matière de recrutement, de sanction, de licenciement, de formation ou de demande de stage, ainsi que celles liées à un harcèlement sexuel sont punies par le code pénal de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende (art. 225-2 du code pénal). Des peines complémentaires peuvent en outre être prononcées. Pour les personnes morales dont la responsabilité peut être engagée, l'amende peut aller jusqu'à 225 000 euros et être assortie de l'interdiction d'exercer, de l'exclusion des marchés publics, de la fermeture de l'établissement, de l'affichage de la condamnation, etc. (art. 225-4 du code pénal).

Article 9 | *Durée et entrée en vigueur du présent accord*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 10 | *Extension du présent accord*

En application de l'article L. 2261-15, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant au ministère du travail afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique.

Article 11 | *Dépôt et publicité*

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 12 | *Dénonciation et révision*

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 21 février 2023.

(Suivent les signatures.)