

Accord du 22 octobre 2025

relatif à la lutte contre les inégalités professionnelles
entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2550969M

IDCC : 1486

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

SYNTEC ;

CINOV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

FEC-FO ;

CFTC Média+,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue, au-delà d'un principe légal, une condition essentielle de l'épanouissement des salariés, de l'attractivité et de l'innovation des entreprises.

Partageant cette conviction, ainsi que l'ambition visant à créer des environnements de travail où les femmes et les hommes bénéficient des mêmes opportunités, les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils se sont réunis pour négocier un nouvel accord visant à structurer une approche globale et cohérente en faveur de l'égalité professionnelle.

Évolutions législatives et réglementaires

Plusieurs évolutions législatives ont renforcé le cadre juridique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes depuis la mise en œuvre de l'accord de branche du 27 octobre 2014 :

- la loi du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, a créé l'obligation pour les entreprises d'au moins cinquante (50) salariés, en présence d'un délégué syndical, d'engager une négociation chaque année en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité au travail ;

- l’ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l’entreprise et favorisant l’exercice et la valorisation des responsabilités syndicales impose la mixité dans la composition des listes de candidats au premier tour des élections professionnelles ;
- l’ordonnance du 20 décembre 2017 a créé l’obligation d’instaurer une commission de l’égalité professionnelle au sein du comité social et économique des entreprises de plus de trois cents (300) salariés ;
- la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a introduit l’obligation pour les entreprises de plus de cinquante (50) salariés de publier un index de l’égalité professionnelle. Celui-ci permet aux entreprises de mesurer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes et de mettre en évidence les points de progression sur lesquels agir quand ces disparités sont injustifiées ;
- à l’horizon 2030, les effets de la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l’égalité économique et professionnelle (« loi Rixain »), ayant introduit des objectifs contraignants de féminisation des postes de direction et des instances dirigeantes pourront être constatés ;
- la loi du 27 janvier 2011 dite « loi Copé-Zimmermann » a instauré des règles en faveur de l’équilibre entre les femmes et les hommes au sein des organes d’administration des sociétés commerciales. L’ordonnance du 15 octobre 2024 portant transposition de la directive (UE) 2022/2381 du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes, approfondit et renforce ce dispositif en intégrant dans l’assiette de calcul de la règle d’équilibre, les administrateurs représentants des salariés, exclus jusqu’alors ;
- d’ici le 7 juin 2026, la directive (UE) n° 2023/970 du 10 mai 2023 visant à renforcer l’application du principe de l’égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d’application du droit, devra être transposée dans le droit français.

Études

Plusieurs études démontrent les impacts positifs de l’égalité professionnelle pour les entreprises et leurs salariés, tels que :

- une mobilisation plus efficace des compétences disponibles ;
- une réduction du taux de rotation des effectifs et une amélioration de l’attractivité ;
- une amélioration de la performance économique ;
- des gains de productivité ;
- une réponse aux tensions de recrutement pour certains métiers.

Ainsi, si la persistance de fortes inégalités de genre sur le marché du travail pose un problème fondamental d’équité, et pèse sur les résultats économiques des entreprises (représentant une dizaine de points de PIB national^[1]).

Données de la branche

Le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes 2025 de la branche^[2] fait apparaître les constats suivants :

- depuis plus de dix (10) ans, la part d’hommes employés au sein de la branche atteint 65 %, et celle des femmes 35 % ;

[1] Conseil d’analyse économique, égalité hommes-femmes : une question d’équité, un impératif économique, 2024.

[2] En application de l’article D. 2241-2 du code du travail. Sources : données Insee (DADS 31/12/2022) et données de l’opérateur de compétences Atlas 2023-2024.

- la branche est composée de 67 % de cadres ; 67 % de ces cadres sont des hommes et 33 % des femmes ;
- la branche est composée de 33 % d'ETAM^[1] ; 44 % de ces ETAM sont des femmes ;
- le salaire brut moyen d'un salarié de la branche s'élève à 4 640 euros ; celui d'un homme à 4 877 euros, et celui d'une femme à 4 137 euros, soit un écart de 18 % entre les femmes et les hommes ;
- l'écart de salaire mensuel brut moyen entre les salariés hommes et femmes de la branche âgés de moins de vingt-six (26) ans est de 4 %. Cet écart est de 1 % dans la catégorie des cadres et de 5 % dans la catégorie des ETAM ;
- le travail à temps partiel dans la branche concerne davantage les femmes (75 % des contrats travail à temps partiel) que les hommes (25 % des contrats de travail à temps partiel) ;
- 60 % des stagiaires de la formation professionnelle sont des hommes. Dans l'ensemble, les hommes sont surreprésentés dans les différents dispositifs de formation professionnelle.

Objectifs de l'accord

Bien que l'accord de branche du 27 octobre 2014 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes ait introduit plusieurs avancées significatives, des écarts subsistent encore en matière d'emploi, de parcours professionnels et de salaire. Des progrès restent donc à accomplir, tant en matière de représentation des femmes dans les métiers d'encadrement, que d'égalité salariale.

En matière d'accès des femmes aux métiers scientifiques et technologiques, les partenaires sociaux reconnaissent ne pas avoir de prise sur l'ensemble des facteurs expliquant les raisons pour lesquelles les femmes sont moins nombreuses à exercer ces métiers. Ces raisons sont multiples et souvent interconnectées. Elles peuvent être en partie liées aux stéréotypes de genre et attentes sociales et sociétales envers les filles, entraînant des différences entre filles et garçons dans l'orientation académique, et un manque de représentations féminines dans les métiers scientifiques et technologiques.

L'Éducation nationale a notamment un rôle clef à jouer pour encourager les filles à choisir ces métiers. Malgré ce constat, les partenaires sociaux reconnaissent le rôle crucial que peuvent jouer les entreprises en faveur de l'orientation des femmes vers les métiers technologiques et scientifiques.

Dans le respect du nouveau cadre légal et réglementaire et des constats évoqués, les partenaires sociaux souhaitent renforcer les efforts poursuivis par l'accord du 27 octobre 2014 en concluant un nouvel accord articulé autour de cinq (5) préoccupations :

- la réduction des écarts de salaire entre les femmes et les hommes ;
- le soutien aux carrières des femmes ;
- la mixité au sein des métiers ;
- l'identification et la suppression des éléments pouvant représenter des freins à l'atteinte de l'égalité entre femmes et hommes ;
- l'observation et le diagnostic de l'état de l'égalité professionnelle au sein de la branche.

Les partenaires sociaux conviennent que cet accord constitue un cadre de référence pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises. Ils s'engagent à mettre en place les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs fixés en impliquant tous les acteurs de la branche et en mesurant régulièrement les avancées en adaptant les actions lorsque cela est nécessaire.

Des accords d'entreprises peuvent compléter et améliorer le présent accord de branche.

[1] Employés, techniciens, agents de maîtrise.

Enfin, les partenaires sociaux entendent par cet accord rappeler leur attachement aux principes de non-discrimination, d'égalité des chances et de diversité.

Thème 1 Observer & diagnostiquer

Les partenaires sociaux bénéficient des moyens nécessaires au suivi des évolutions en matière d'égalité professionnelle, permettant de poser les diagnostics nécessaires à la négociation périodique sur ce sujet.

Au-delà d'être mobilisés afin de respecter les obligations légales, ces outils doivent être utilisés comme des leviers d'analyse stratégique. Le dialogue social repose sur la capacité à interpréter les données disponibles, à les croiser avec la réalité des métiers et des parcours professionnels, et à les utiliser pour définir les actions à mener. L'observation partagée constitue une étape préalable à la mise en œuvre d'engagements adaptés en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ces indicateurs doivent être mobilisés tant à l'appui du dialogue social d'entreprise que de celui de la branche.

Article 1^{er} | Indicateurs à suivre dans les entreprises

Dans les entreprises d'au moins cinquante (50) salariés, l'employeur publie chaque année l'ensemble des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie réglementaire^[1]. Ces indicateurs peuvent être enrichis par les entreprises après accord avec les représentants des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

L'employeur de cinquante (50) salariés et plus doit mettre à disposition du CSE^[2], des représentants syndicaux au CSE et des délégués syndicaux, une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). La BDESE rassemble les informations sur les grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. Elle comprend des mentions obligatoires qui varient selon l'effectif de l'entreprise.

Ces informations portent sur les deux (2) années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois (3) années suivantes.

Les membres de la délégation du personnel du CSE, du CSE central d'entreprise, les représentants syndicaux au CSE et les délégués syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Le contenu de la BDESE peut être fixé par accord d'entreprise. En l'absence d'accord, les informations que l'employeur doit renseigner au sein de la BDESE en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont rappelées en annexe au présent accord^[3].

Article 2 | Outils de suivi à disposition des partenaires sociaux de la branche

Bilan de la négociation collective d'entreprise

La CPPNI^[4] établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans une base de données nationale.

[1] Articles L. 1142-8, D. 1142-2 et D. 1142-1 du code du travail.

[2] Comité social et économique.

[3] Articles L. 2312-36, R. 2312-8 et R. 2312-9 du code du travail.

[4] Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Ce rapport comprend :

- un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ;
- un bilan des outils mis à disposition des entreprises sur le site internet de L'ADESATT^[1] pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ces bilans sont présentés pour discussion au sein de la CPPNI^[2].

Rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

Les organisations professionnelles de la branche produisent chaque année un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes en matière de conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et de conditions de travail et d'emploi^[3]. À cette occasion, les conditions d'emploi et de travail à temps partiel sont particulièrement observées. Ce rapport renseigne également tout indicateur pertinent, reposant sur des éléments chiffrés, pour chaque secteur d'activité de la branche. Un diagnostic des écarts éventuels de salaire est établi sur la base de ce rapport.

Études de branche

Les différentes données et observations concernant les recrutements et la reconversion peuvent faire l'objet d'une étude dans le cadre des missions de l'OPIIEC^[4].

La dernière étude relative à l'égalité professionnelle et à l'attractivité des métiers féminins a été réalisée par l'OPIIEC le 30 mai 2023.

Cette étude est disponible sur le site Internet de l'OPIIEC^[5].

Thème 2 Supprimer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes

Dans la branche, des écarts de salaire entre les femmes et les hommes subsistent, avec un écart brut moyen estimé à 18 % en 2023^[6]. Ces écarts sont plus marqués chez les non-cadres^[7] et peuvent apparaître dès les premières années de la vie professionnelle, notamment chez les moins de 26 ans.

Cette situation reflète une double réalité :

- d'une part, une représentation encore inégale des femmes dans certaines filières, métiers et niveaux de responsabilité, qui influence structurellement les niveaux de rémunération observés ;
- d'autre part, des marges de progrès dans les pratiques d'évaluation, de classification ou de progression professionnelle, en particulier lors de l'embauche ou des retours de congé liés à la parentalité.

Les partenaires sociaux entendent rappeler les obligations visant à prévenir, mesurer et corriger les écarts de salaires injustifiés entre les hommes et les femmes.

[1] Association d'étude et de suivi des activités et des transformations du travail.

[2] Ces bilans sont accessibles sur les sites internet des organisations professionnelles.

[3] Ce rapport est disponible sur le site internet des organisations professionnelles de la branche.

[4] Observatoire des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événement.

[5] OPIIEC, « L'attractivité des métiers du numérique et de l'ingénierie pour les femmes en France », 2023.

[6] Rapport de situation comparée de branche 2025 (données Insee au 31/12/2022).

[7] Chez les cadres, l'écart est de 2 %, tandis qu'il atteint 7 % chez les non-cadres.

Les partenaires sociaux rappellent^[1] que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe.

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

L'égalité de traitement entre les sexes concerne également le versement de primes sur objectifs. Les salariés remplissant les mêmes critères de performance doivent recevoir des primes égales. Cela signifie que les critères d'attribution des primes (primes variables, sur objectifs) doivent être objectifs, transparents et non discriminants. Les entreprises doivent veiller à ce qu'aucune différence de traitement injustifiée n'existe entre les hommes et les femmes, notamment en évitant des critères qui pourraient désavantager l'un ou l'autre des sexes.

3.1. Sensibiliser et former les managers

Afin de garantir l'application effective de ce principe, il est recommandé aux entreprises de sensibiliser et de former l'ensemble des managers à la question de l'égalité professionnelle, en particulier en amont des périodes d'évaluation et d'augmentation individuelle. En effet, l'encadrement intermédiaire joue un rôle déterminant dans la construction et la mise en œuvre de la politique salariale.

Par son évaluation quotidienne des salariés, formelle ou informelle, ce management influe sur les possibilités d'évolution professionnelle et de revalorisation salariale individuelle. À ce titre, l'équité salariale, au travers du respect des principes décrits ci-après, devrait constituer un élément de l'évaluation des compétences managériales.

Afin d'accompagner le management intermédiaire ou la direction dans cette démarche, les entreprises peuvent, en fonction de leurs moyens et de leur politique de ressources humaines, proposer des actions de sensibilisation ou de formation spécifiques.

Dans les micro-entreprises, ces sujets peuvent être abordés par un dialogue direct ou au moyen d'outils simplifiés mis à disposition par les partenaires sociaux ou les structures paritaires.

Les entreprises peuvent s'appuyer sur l'offre de services de l'opérateur de compétences Atlas et notamment sur le catalogue de formations « campusAtlas ». Les thématiques « leadership et management » et « recrutement, intégration et développement de l'élément humain » contiennent, par exemple, des modules de formation en lien avec l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux invitent également les entreprises et les salariés de la branche à consulter les contenus pédagogiques disponibles sur la plateforme numérique « Savoirs d'avenirs »^[2], dont plusieurs traitent des enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

[1] Conformément à l'article 3.1 de la convention collective.

[2] Plateforme « Savoirs d'avenirs ».

3.2. Garantir l'égalité tout au long de la carrière

Lors du recrutement de la salariée

Les employeurs doivent porter une attention particulière au respect du principe d'égalité de rémunération lors de l'embauche, et assurent, pour un travail de valeur égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Pour un même emploi, un positionnement identique au sein de la classification des emplois de la convention collective est également assuré.

Au retour des congés maternité ou d'adoption

À l'issue du congé de maternité ou d'adoption, la personne salariée bénéficie :

- des augmentations générales éventuellement accordées au sein de l'entreprise pendant son congé ;
- ainsi que de la moyenne (ou de la médiane si celle-ci est plus favorable au salarié) des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés de l'entreprise relevant de la même catégorie professionnelle, à ancienneté et compétence équivalentes.

Lorsque cette comparaison n'est pas possible du fait de la taille ou de la structure de l'entreprise, il est possible de retenir une moyenne calculée sur un groupe élargi ou représentatif, dans le respect du principe d'égalité de traitement.

À l'occasion des révisions périodiques des salaires

Les critères de détermination de la rémunération, fondés à partir de l'évaluation des emplois, doivent être établis selon des règles qui assurent l'application du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.

Lors des révisions salariales périodiques, les entreprises dont la taille permet des comparaisons statistiques sont invitées à analyser les évolutions salariales par grandes catégories professionnelles qu'elles auront définies en accord avec leurs partenaires sociaux, afin d'identifier d'éventuelles disparités injustifiées entre les femmes et les hommes. Ces entreprises s'assureront que la médiane des augmentations individuelles des femmes soit équivalente à la médiane des augmentations individuelles des hommes au sein des catégories professionnelles, sous réserve du respect des dispositions légales applicables, notamment concernant le retour de congé maternité ou d'adoption, et de veiller à l'égalité en matière de promotion.

À cet égard, les périodes de congés maternité, de paternité ou d'adoption ne peuvent être prises en compte pour limiter ou annuler une augmentation de salaire.

Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part significative de femmes, une vigilance particulière est portée à ces salariés lors des révisions de salaires, afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps complet.

Article 4 | *Mesurer et corriger les écarts de salaires*

Les partenaires sociaux rappellent la nécessité pour les entreprises de vérifier l'existence d'éventuelles disparités de salaire entre les femmes et les hommes non justifiées par des critères objectifs, par le biais des mesures suivantes^[1].

[1] Conformément à l'article 2 de l'annexe III de la convention collective.

4.1. Mesurer l'index de l'égalité professionnelle

En application des articles L. 1142-8 et suivants du code du travail, chaque entreprise d'au moins cinquante (50) salariés est tenue de mesurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au travers de l'index de l'égalité professionnelle.

Ce dernier permet de mesurer :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
- l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes ;
- le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivante à leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix (10) salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Dans les entreprises de plus de deux cent cinquante (250) salariés, il mesure également l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes.

Pour le calcul du premier indicateur, l'employeur peut répartir les salariés, après consultation du CSE, par niveau ou coefficient hiérarchique, en application de la classification de branche ou d'une autre méthode de cotation des postes. La méthode de cotation des postes est adoptée après avis du CSE. Si l'employeur ne souhaite pas répartir les salariés par niveau ou coefficient hiérarchique ou selon une autre méthode de cotation des postes, ou si ces méthodes de répartition ne permettent pas de calculer l'indicateur, il répartit les salariés entre les quatre catégories socioprofessionnelles suivantes : ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

La méthode utilisée pour répartir les salariés par catégories de poste équivalents peut être un sujet de dialogue social dans les entreprises.

Pour le calcul des indicateurs mentionnés ci-dessus, et, le cas échéant, pour la définition des mesures adéquates et pertinentes de correction, les entreprises de cinquante (50) à deux cent cinquante (250) salariés peuvent, à leur demande, être accompagnées par un référent « égalité professionnelle » présent au sein de chaque direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS). Le CSE, s'il existe, est informé de cet accompagnement lorsqu'il est sollicité.

Les résultats obtenus pour chaque indicateur, selon la méthode d'évaluation réglementaire, ainsi que le résultat global de l'index (somme des résultats obtenus pour chaque indicateur), sont publiés annuellement, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente, de manière visible et lisible, sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. Ils sont consultables sur le site internet de l'entreprise au moins jusqu'à la publication, l'année suivante, du niveau de résultat et des résultats obtenus au titre de l'année en cours. À défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen. Ces résultats sont également intégrés à la BDESE. Ils sont présentés par catégorie socio-professionnelle, niveau ou coefficient hiérarchique ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise.

Ces informations sont accompagnées de toutes les précisions utiles à leur compréhension, notamment relatives à la méthodologie appliquée et à la répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise. Lorsque certains indicateurs ne peuvent pas être calculés, l'information du CSE est accompagnée de toutes les précisions expliquant les raisons pour lesquelles les indicateurs n'ont pas pu être calculés.

Les entreprises obtenant un résultat global inférieur à soixante-quinze (75) points doivent mettre en œuvre des mesures de correction. Le contenu des mesures de correction est déterminé prioritairement lors de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À défaut, elles sont déterminées par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du CSE s'il existe.

Les entreprises obtenant un résultat entre soixante-quinze (75) et quatre-vingt-cinq (85) points doivent se fixer des objectifs de progression pour chacun des indicateurs pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte. Le contenu des objectifs de progression est déterminé prioritairement lors de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À défaut, elles sont déterminées par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du CSE s'il existe.

Les mesures de correction ou les objectifs de progression doivent être intégrés à la BDESE et publiés sur le site internet de l'entreprise. Les mesures de correction sont consultables jusqu'à l'obtention d'un résultat global au moins égal à soixante-quinze (75) points. Il en est de même pour les objectifs de progression, jusqu'à l'obtention d'un résultat au moins égal à quatre-vingt-cinq (85) points. L'employeur doit également en informer ses salariés et les services du ministère du travail.

4.2. Négocier périodiquement sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre (4) ans une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et les conditions de travail^[1].

À défaut d'accord d'entreprises précisant le calendrier et la périodicité de cette négociation, une négociation est engagée chaque année^[2].

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler que sont exclues de la procédure de passation des marchés les personnes qui, au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la procédure de passation du marché, n'ont pas mis en œuvre l'obligation de négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes^[3].

Objectifs de progression et actions

L'accord doit fixer les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre dans au moins trois (3) des domaines d'actions cités ci-dessous pour les entreprises dont les effectifs sont compris entre cinquante (50) et moins de trois cents (300) salariés, et dans au moins quatre (4) de ces domaines pour les entreprises de trois cents (300) salariés et plus :

- embauche ;
- formation ;
- promotion professionnelle ;
- qualification ;
- classification ;
- conditions de travail ;
- sécurité et santé au travail ;

[1] Article L. 2241-1 du code du travail.

[2] Articles L. 2242-10, L. 2242-11 et L. 2242-13 du code du travail.

[3] Article L. 2141-4 du code de la commande publique.

- rémunération effective ;
- articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Sous réserve de fixer des objectifs de progression et des actions permettant de les atteindre dans au moins trois (3) ou quatre (4) des domaines cités ci-dessus, les partenaires sociaux des entreprises peuvent intégrer à leurs discussions d'autres sujets en lien avec l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en fonction de leurs priorités politiques.

La parentalité constituant un enjeu majeur d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux rappellent qu'elle doit obligatoirement être abordée dans le cadre des négociations périodiques en entreprise.

La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'appuie sur les informations versées dans la BDESE^[1] et rappelées en annexe du présent accord.

Établissement d'un plan d'action à défaut d'accord

En l'absence d'accord conclu à l'issue de la négociation, l'employeur doit établir un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définit les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leur coût.

En l'absence de mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la programmation de ces mesures doit alors obligatoirement être discutée à l'occasion de la négociation obligatoire relative aux salaires effectifs.

Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative par voie électronique sur <https://accords-depot.travail.gouv.fr/accueil>.

4.3. Négocier périodiquement sur la classification des emplois

Les partenaires sociaux reconnaissent que l'application des classifications professionnelles qui valorisent les postes en fonction des compétences reconnues nécessaires pour exercer les métiers correspondants peut induire des facteurs de discrimination indirecte.

Par exemple, les compétences mobilisées pour exercer des métiers à prédominance féminine peuvent être moins bien valorisées, conduisant à une rémunération plus faible. De même, les fonctions transverses riches en compétences comportementales (« soft skills ») sont souvent moins valorisées et rémunérées.

C'est pourquoi, à l'occasion des négociations sur les classifications, les partenaires sociaux s'attacheront à identifier les critères d'évaluation des emplois pouvant induire des discriminations entre les femmes et les hommes, et à les corriger le cas échéant.

4.4. Préparer l'entreprise à la mise en place d'une démarche de transparence des rémunérations

La directive européenne n° 2023/970 du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe « à travail égal, salaire égal » par la transparence des rémunérations, impose de nouvelles obligations aux États membres en matière de transparence salariale et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La transposition de cette directive en droit français engendrera de nouvelles obligations pour les employeurs, notamment en matière d'information des salariés, de critères de fixation des

[1] Base de données économiques, sociales et environnementales.

rémunérations, et de publication d'indicateurs spécifiques. Ces nouvelles obligations ne s'appliqueront aux entreprises françaises qu'après la publication d'une loi d'ici juin 2026.

Les entreprises peuvent se préparer à cette future législation, par exemple en réalisant un audit de leurs pratiques en matière de fixation des rémunérations. Comme indiqué à l'article 11, les partenaires sociaux se réuniront après la publication de la loi afin d'examiner les éventuelles adaptations à apporter au présent accord.

Thème 3 Soutenir les carrières des femmes dans les métiers de la branche

Malgré une hausse continue des niveaux de qualification et une présence accrue sur le marché du travail, les femmes restent sous-représentées dans les métiers de la branche, en particulier dans les fonctions techniques, d'encadrement et de direction.

Elles occupent aujourd'hui 35 % des emplois de la branche, mais restent largement minoritaires dans les secteurs à dominante technique comme l'ingénierie (32 %) et le numérique (29 %). Elles sont également surreprésentées dans la catégorie des ETAM (44 %) tandis que les catégories des ingénieurs et cadres, qui concernent deux tiers des salariés de la branche, sont occupées à 68 % par des hommes.

Ces constats traduisent la persistance de freins à l'évolution des carrières féminines : le « mur de verre », qui cantonne les femmes cadres à des fonctions de soutien, souvent perçues comme moins stratégiques^[1], et le « plafond de verre », qui limite l'accès aux postes de direction malgré leurs compétences et leurs expériences.

Pourtant, un accès renforcé des femmes aux postes de direction pourrait créer une dynamique vertueuse. En rendant visibles davantage de modèles de femmes dirigeantes, les entreprises pourraient contribuer à faire évoluer les représentations et à encourager l'engagement de nouveaux talents féminins.

Plusieurs études convergent pour démontrer que les entreprises qui ont vu une augmentation des femmes dans des fonctions de direction ont également mis en œuvre des pratiques de recrutement plus inclusives, favorisant une représentation féminine plus équilibrée à tous les niveaux de l'organisation^[2]. Les effets positifs d'une plus grande mixité sont également observés sur la performance globale des entreprises, notamment l'amélioration de la performance économique^[3].

La promotion de l'égalité professionnelle ne relève donc pas uniquement d'un impératif social, mais constitue également un levier d'efficacité, de transformation et d'attractivité pour les entreprises de la branche.

Par cet accord, les partenaires sociaux entendent accroître la présence des femmes au sein des métiers de la branche et œuvrer pour l'égalité des carrières.

[1] Alors que les fonctions liées à l'exploitation, la recherche et développement, le pilotage, restent majoritairement occupées par des hommes, organisation internationale du travail, les arguments en faveur du changement, 2019 ; parts de femmes dans le numérique : 16 % dans le développement, 19 % dans la direction de projets, 21 % dans la direction commerciale ; parts de femmes dans l'ingénierie : 11 % dans la direction commerciale, 29 % dans la direction de projets (source : Opiiec, « Étude sur l'attractivité des métiers du numérique et de l'ingénierie pour les femmes en France », mai 2023).

[2] Catalyst, « The Bottom Line : Connecting Corporate Performance and Gender Diversity », 2017 ; McKinsey & Company, « Women in the Workplace 2019 » ; Review of Economics and Statistics, « A Female Style in Corporate Leadership ? Evidence from Quotas », 2013.

[3] Entre 2006 et 2016, la valeur des entreprises du CAC 40 les plus féminisées a augmenté de 60 % (Institut Montaigne, « Agir pour la parité, performance à la clé », 2019). Les entreprises dotées de politiques d'égalité et de mixité voient leurs chances d'augmentation de leurs profits et de leur productivité croître de près de 60 % (Deloitte, « Diversité et inclusion : comment faire de l'inclusion un levier de transformation des organisations ? », 2020).

L'égalité professionnelle doit être intégrée à chaque étape de la gestion des ressources humaines. L'objectif d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les métiers de la branche relève de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de la responsabilité sociale de l'entreprise.

5.1. Favoriser la mixité lors du recrutement

Les entreprises se fixent pour objectif de mettre en œuvre les mesures permettant d'augmenter progressivement la part des femmes recrutées dans les emplois à forte présence masculine, et d'augmenter celle des hommes dans les emplois à forte présence féminine.

Pour cela elles peuvent s'appuyer sur les informations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes figurant au sein de la base de données économiques, sociales et environnementales lorsqu'elle a été mise en place.

Sensibilisation des recruteurs et des managers

Les entreprises sensibiliseront leurs responsables de recrutement et les managers aux enjeux d'inclusion, de diversité et d'égalité professionnelle.

Dans les micro-entreprises où les recrutements sont souvent assurés directement par le dirigeant ou les responsables opérationnels, une attention particulière pourra être portée à la sensibilisation de ces enjeux, notamment par le biais d'échanges internes, de ressources simplifiées ou de bonnes pratiques partagées au sein de la branche.

Formation obligatoire à la non-discrimination

Les partenaires sociaux rappellent que dans toute entreprise employant au moins trois cents (300) salariés, les salariés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq (5) ans^[1].

Rédaction inclusive des offres d'emploi

Les offres d'emploi doivent s'adresser aux femmes et aux hommes, sans distinction de sexe, conformément aux principes de non-discrimination à l'embauche. À ce titre, les entreprises veillent à :

- adopter un langage neutre dépourvu de stéréotypes de genre ;
- formuler les attentes de manière concise et centrée sur les compétences et expériences déterminantes pour le poste, afin d'éviter l'auto-censure et la déperdition de candidatures féminines ;
- privilégier des mises en situation lors de l'entretien ;
- éviter ou reformuler les critères indirectement sexués ;

Par exemple :

- « aptitude à la gestion d'équipe et à la coordination » ou « capacité à fédérer une ou des équipes » plutôt que « profil de leader » ;
- « capacité à établir des relations de confiance », « aptitude à créer un environnement de travail collaboratif » ou « capacité à interagir efficacement » plutôt que « capacité d'écoute et d'empathie » ;
- « capacité à gérer des situations exigeantes » plutôt que « capacité à travailler sous pression » ;

[1] Article L. 1131-2 du code du travail.

- valoriser les engagements de l’entreprise en matière de diversité, de qualité de vie au travail et de conciliation entre vie professionnelle et personnelle (ex. : télétravail, dispositifs de mentorat, avantages sociaux, horaires aménagés).

Suivi des candidatures et des recrutements

Dans les entreprises de plus de cinquante (50) salariés, une attention particulière est portée à la proportion des candidatures de femmes et d’hommes reçues et au nombre d’embauches réalisées pour chacun d’eux, en lien avec les critères d’embauche et les objectifs de mixité. Les cabinets de recrutement externes doivent s’efforcer de présenter un nombre équivalent de candidatures qualifiées féminines et masculines.

Lorsque cela est possible, sans surcharger les salariés du sexe sous-représenté, les entreprises peuvent constituer des binômes mixtes de recruteurs afin d’apporter des regards complémentaires et de limiter l’impact des biais inconscients sur les décisions de recrutement, et améliorer tant l’expérience globale des candidats que l’image de l’entreprise.

Encadrement des outils et pratiques

Les méthodes ou techniques d’aide au recrutement, notamment lorsqu’elles reposent sur des outils numériques ou de l’intelligence artificielle, font l’objet d’une information préalable du CSE, lorsqu’il existe, conformément aux dispositions légales et réglementaires. Les entreprises qui ont recours à des outils d’intelligence artificielle sont invitées à procéder à des audits réguliers pour détecter et corriger les éventuels biais sexistes dans les algorithmes utilisés.

Les partenaires sociaux reconnaissent les enjeux liés à la lutte contre les stéréotypes de genre dans les technologies émergentes, notamment les outils intégrant de l’intelligence artificielle.

Les entreprises développant ou utilisant de tels outils sont encouragées à sensibiliser leurs équipes aux risques de biais de genre dans la conception, le paramétrage ou l’usage de ces technologies, notamment en s’appuyant sur les ressources disponibles au niveau de la branche ou auprès d’organismes spécialisés.

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler que les informations demandées doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l’emploi proposé ou avec l’évaluation des aptitudes professionnelles auxquelles le candidat est tenu de répondre de bonne foi^[1]. Les questions qui sortent du cadre strictement professionnel sont interdites au cours du processus de recrutement. Par exemple, aucun candidat ne doit être interrogé sur sa situation maritale, sur le nombre actuel ou souhaité d’enfants, ou sur la profession de son conjoint ou de sa conjointe. Aucun candidat ne peut être exclu du processus de recrutement pour avoir refusé de répondre à l’une de ces questions.

Transparence et information des représentants du personnel

Les entreprises dotées d’un CSE doivent lui présenter annuellement des statistiques sur les recrutements. Dans les entreprises d’au moins trois cents (300) salariés, ces données sont communiquées à la commission de l’égalité professionnelle lorsqu’elle existe. Les représentants du personnel peuvent présenter à cette occasion des axes d’amélioration afin d’encourager la diversité et l’égalité professionnelle.

Appui et outils mis à disposition par la branche

Les entreprises peuvent recourir à l’offre de services de l’opérateur de compétences Atlas, et notamment au catalogue de formations « campusAtlas ». Plus spécifiquement, les thématiques

[1] Article L. 1221-6 du code du travail.

« leadership et management » et « recrutement, intégration et développement de l'élément humain » contiennent des modules de formation appropriés.

Les partenaires sociaux invitent également les entreprises et salariés de la branche à consulter les contenus pédagogiques disponibles sur la plateforme « Savoirs d'Avenirs »^[1], dont plusieurs permettent d'appréhender les enjeux de la féminisation des filières techniques et scientifiques.

Suivi par les instances de la branche

Au niveau de la branche, les différentes données et observations disponibles concernant les recrutements feront l'objet d'une étude tous les trois (3) ans par l'OPIIEC^[2] à compter de l'année d'application du présent accord.

5.2. Promouvoir les métiers auprès des universités et des écoles

Afin de renforcer la mixité des métiers et de favoriser l'accès des femmes aux métiers de la branche, les partenaires sociaux conviennent de poursuivre et d'amplifier les actions de communication et de promotion des métiers de la branche, notamment auprès des jeunes et des publics en formation.

Les entreprises de la branche s'engagent à contribuer activement à la promotion de la mixité des métiers, en particulier auprès des jeunes et des étudiantes.

À ce titre, elles veillent à :

- développer des actions d'information à destination des jeunes, notamment dans le cadre des relations qu'elles entretiennent avec les établissements d'enseignement supérieur (écoles d'ingénieurs, écoles de commerce, universités) et lors des forums des métiers ;
- encourager la présence de collaboratrices à ces actions de sensibilisation afin de rendre visibles des parcours féminins et de montrer que ces métiers sont ouverts à toutes et à tous ;
- faciliter, lorsque cela est prévu, la participation des salariées à des interventions pédagogiques dans les établissements de l'enseignement supérieur, dans les mêmes conditions que leurs collègues masculins ;
- poursuivre un objectif de mixité également dans le recrutement en alternance, notamment dans le cadre des contrats d'apprentissage, des contrats de professionnalisation et des préparations opérationnelles à l'emploi (POE).

Appui et outils mis à disposition par la branche

Les actions menées par les entreprises s'inscrivent dans une dynamique collective portée par la branche, à l'initiative des organisations syndicales et patronales avec l'appui de l'opérateur de compétences Atlas. Elles visent à lutter contre les stéréotypes de genre et à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À ce titre, l'opérateur de compétences Atlas met à disposition des entreprises :

- des outils de communication valorisant les métiers de la branche auprès des jeunes femmes ;
- des modules de formation et de sensibilisation à la mixité, accessibles dans le catalogue de formations « campusAtlas » ;
- des contenus pédagogiques sur la plateforme numérique « Savoirs d'avenir », permettant notamment d'appréhender les enjeux de la lutte contre les stéréotypes de genre.

[1] Plateforme « Savoirs d'avenir ».

[2] Observatoire des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événement.

Suivi par les instances de la branche

Par ailleurs, Atlas transmet chaque année à la CPNEFP^[1] un rapport rendant compte de la répartition femmes-hommes parmi les bénéficiaires des dispositifs de formation. Ce suivi permet d'évaluer les progrès réalisés en matière de mixité dans les parcours professionnels.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) publie chaque année un rapport d'activité qui comprend :

- un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle ;
- des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ;
- un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes^[2].

5.3. Recourir aux dispositifs de formation professionnelle

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les entreprises sont invitées à promouvoir et proposer les formations favorisant les passerelles entre les métiers où il existe une forte prédominance masculine ou féminine.

Article 6 | Favoriser l'égalité des carrières

L'égalité professionnelle suppose un accès équitable des femmes et des hommes aux opportunités d'évolution : postes à responsabilités, formation, promotion ou gouvernance. Cela implique une vigilance particulière sur les parcours des salariés à temps partiel et les critères de reconnaissance des compétences.

6.1. Accroître la présence des femmes au sein des postes et instances de direction et de gouvernance

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

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler les obligations des entreprises en matière de mixité des instances de gouvernance et de direction des entreprises.

Représentation au sein des conseils d'administration et de surveillance

En vertu de la loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle (« loi Copé-Zimmermann »), les entreprises cotées, les sociétés de plus de deux cent cinquante (250) salariés ou avec un chiffre d'affaires supérieur à cinquante (50) millions d'euros doivent respecter un quota de 40 % de femmes dans leurs conseils d'administration et conseils de surveillance des entreprises. En cas de manquement à cette obligation, les nominations non-conformes sont annulées.

Représentation parmi les cadres dirigeants et les instances dirigeantes des grandes entreprises

La loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle (« loi Rixain ») crée une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des grandes entreprises,

[1] Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

[2] Article L. 2232-9 du code du travail.

accompagnée d'une obligation de transparence en la matière. Ces obligations concernent toutes les entreprises d'au moins mille (1 000) salariés pour le troisième exercice consécutif.

Les entreprises concernées sont tenues^[1] :

- de publier annuellement les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes. Ces informations sont rendues publiques sur le site du ministère du travail ;
- à compter du 1^{er} mars 2026 : atteindre un objectif d'au moins 30 % de femmes et d'hommes cadres dirigeants et d'au moins 30 % de femmes et d'hommes membres d'instances dirigeantes. Dans le cas où ces objectifs ne sont pas atteints, l'entreprise concernée doit définir des mesures adéquates et pertinentes de correction ;
- à compter du 1^{er} mars 2029 : les objectifs chiffrés passent de 30 % à 40 %. Dans le cas où ces objectifs ne sont pas atteints, l'entreprise concernée dispose d'un délai de deux (2) ans pour se mettre en conformité, et doit, au bout d'un an, publier des objectifs de progression et les mesures de correction retenues. Si à l'expiration de ce délai, les objectifs ne sont toujours pas atteints, l'employeur encourt une pénalité financière, d'un montant maximum de 1 % des rémunérations et gains.

Il est recommandé à chaque entreprise non tenue aux obligations ci-dessus décrites de définir ses objectifs de progression et les dispositions permettant d'encourager les femmes aux postes de management et à responsabilités.

Afin de favoriser l'accès des femmes à des postes de management et à responsabilités, les entreprises sont encouragées à mettre en place un suivi individualisé des femmes et des hommes disposant d'un potentiel leur permettant d'accéder à ces responsabilités.

Les entreprises veilleront à ce que le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant de promotion soit proportionnel aux effectifs de chaque sexe. Les mesures nécessaires pour assurer cette disposition pourront faire l'objet d'un accord d'entreprise sur la base de l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste à responsabilités. Ainsi, toute proposition d'exercice d'un poste d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel sera examinée avec objectivité. Dans le cas où le salarié est à l'initiative de la proposition, une réponse motivée sera adressée au salarié par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge sous un délai d'un mois.

6.2. Recourir aux dispositifs de formation professionnelle

L'accès à la formation est un facteur essentiel d'égalité professionnelle. L'employeur organise un accès équilibré entre les femmes et les hommes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences.

Les entreprises doivent veiller à ce que toutes les formations dispensées au titre du plan de développement des compétences soient accessibles, en fonction des besoins identifiés par leur responsable, à l'ensemble du personnel féminin et masculin.

Lors de la réalisation de la note de politique de formation par les membres de la CPNEFP, les partenaires sociaux feront référence à l'égalité professionnelle et distingueront le genre dans le cadre des données collectées.

[1] Articles L. 1142-11, L. 1142-12 et L. 1142-13 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent notamment que chaque salarié bénéficie tous les deux (2) ans d'un entretien professionnel avec son employeur afin d'évoquer avec lui ses perspectives professionnelles.

De plus, tous les six (6) ans un bilan du parcours professionnel du salarié est réalisé par son employeur afin de vérifier le suivi des actions de formation, la progression salariale et/ou professionnelle du salarié et l'acquisition d'éléments de certification^[1].

En outre, chaque salarié peut recourir au conseil en évolution professionnelle (CEP) qui est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé. Il permet d'établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...) et peut être effectué par différents organismes listés sur le site du service public : www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R60574.

Il est rappelé que les salariés peuvent, pour se former, mobiliser leur compte personnel de formation (CPF), de manière autonome ou en concertation avec leur employeur. À ce titre, la branche encourage la co-construction des parcours de formation via le déploiement d'une politique d'abondements CPF. La mixité et l'égalité professionnelle étant des priorités, les formations suivies par les salariés de la branche dans le cadre de leur CPF et en lien direct avec ces thématiques pourront bénéficier de cette politique.

6.3. Renforcer la santé et l'inclusion au travail

Conscients des problématiques spécifiques que les femmes peuvent rencontrer au cours de leur vie professionnelle, les partenaires sociaux tiennent à réitérer leurs engagements en faveur de la santé et du bien-être au travail.

Il est ainsi rappelé qu'un dispositif visant à l'aide au diagnostic et au suivi de l'endométriose est mis à disposition des salariées couvertes par le régime de branche de complémentaire santé.

Les organismes assureurs chargés de mettre en œuvre ce régime sont tenus de proposer ces services. Conformément au règlement intérieur du comité paritaire de surveillance, il convient toutefois de noter que les actions sociales afférentes à la santé et au bien-être sont susceptibles d'évoluer sur décision de l'instance.

Thème 4 Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale

La parentalité joue un rôle clef dans les écarts de salaire entre hommes et femmes, en raison des interruptions de carrière, des attentes sociales différenciées, de la valorisation de la flexibilité des horaires de travail et des inégalités dans la prise des congés parentaux. L'écart de salaire augmente avec l'âge^[2] et le nombre d'enfants : en 2021, il atteignait près de 30 % entre les mères et les pères de trois (3) enfants ou plus^[3] contre 6 % parmi les salariés sans enfant.

Le congé maternité constitue une étape délicate dans la vie professionnelle dont la gestion semble parfois soulever des difficultés^[4], notamment au retour de la salariée à son poste.

[1] Article L. 6315-1 du code du travail.

[2] Rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes 2024.

[3] Insee, « Écart de salaire entre femmes et hommes en 2022 », 2024.

[4] Selon l'APEC, près d'une femme cadre sur deux (47 %) considère que le retour au travail demeure encore difficile et elles sont 71 % à estimer que les entreprises ne s'impliquent pas suffisamment pour tenir compte de ce changement de vie. Elles sont 44 % à rencontrer des difficultés à « retrouver leur place » au sein de leur équipe ou de leur entreprise, et 56 % à avoir le sentiment de ne plus être considérées comme impliquées dans leur travail. Elles citent également le manque de transparence sur les changements organisationnels intervenus en leur absence, notamment les décisions stratégiques.

Par ailleurs, la parentalité a également un effet sur les évolutions de carrière des femmes^[1]. En effet, les femmes réalisent plus souvent que les hommes une ou plusieurs pauses dans leurs carrières pour s'occuper des enfants.

Alors que pour les pères, la nouvelle articulation des vies professionnelle et familiale engendrée par l'arrivée d'un enfant donne lieu à des ajustements professionnels uniquement « à la marge »^[2], les mères sont confrontées aux bouleversements sus exposés.

Au-delà des problématiques liées à la parentalité, les femmes sont également les plus concernées par le statut de proche aidant, ce qui peut amplifier les obstacles à leur progression professionnelle et salariale^[3].

Les partenaires sociaux rappellent l'importance des principes de neutralité et d'équité, dans la prise de congés liés à la parentalité et les garanties offertes aux parents salariés au moment de l'arrivée des enfants au foyer. Ils souhaitent identifier des mesures pour réduire les effets négatifs de la parentalité et du statut de proche aidant sur l'évolution professionnelle et salariale.

Article 7 | Préserver la santé des salariées enceintes

La protection de la santé des salariées enceintes et l'adaptation de leurs conditions de travail constituent des enjeux essentiels de prévention et d'égalité. L'objectif est de garantir un environnement de travail respectueux de leur situation, à travers une application des droits existants et une attention particulière portée à l'organisation du travail.

7.1. Garantir les autorisations d'absences

Examen médicaux obligatoires

La salariée enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation, ainsi que son conjoint ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficient d'autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires ou pour les actes médicaux nécessaires au protocole d'assistance médicale à la procréation, dans les conditions prévues à la convention collective.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois (3) de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale à la procréation au maximum.

Après l'accouchement, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à l'examen postnatal obligatoire. La salariée doit informer son employeur dès la prise du rendez-vous médical ou, à défaut, dans un délai raisonnable permettant l'organisation du travail. L'employeur peut demander un justificatif de ces absences. Elles n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

[1] Si une majorité des femmes juge que leur entreprise est facilitante pour équilibrer vie professionnelle et vie personnelle (78 %), les deux tiers (2/3) estiment qu'avoir des enfants à charge est un frein à l'évolution professionnelle contre moins de la moitié pour les hommes - Opiiec, « L'attractivité des métiers du numérique et de l'ingénierie pour les femmes en France », 2023.

[2] DREES, « Paternité : organisation des temps professionnels et familiaux deux ans après la naissance d'un enfant », 2025.

[3] En France, 60 % des aidants sont des femmes. 30 % des aidants actifs se sentent mis en difficulté professionnelle par leur situation, et 44 % estiment que leur employeur les accompagne mal 34 % qu'il les accompagne bien – OCIRP/VIAMVOICE, « Les salariées aidants : coût ou richesse pour l'entreprise ? », 2023.

Allaitement

Pendant un (1) an à partir de la naissance de son enfant, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une (1) heure par jour durant les heures de travail^[1]. L'utilisation de ce droit ne doit pas entraîner de réduction de la rémunération en application de l'article 9.3 de la convention collective. Les entreprises sont encouragées, dans la mesure du possible, à mettre en place les conditions nécessaires à l'exercice de ce droit (attribution d'un espace dédié...). L'utilisation de ce droit ne doit pas entraîner de réduction de la rémunération.

Tout employeur de plus de cent (100) salariés peut être mis en demeure par l'inspecteur du travail d'installer un local d'allaitement dans son établissement ou à proximité respectant les caractéristiques prévues par la réglementation^[2].

7.2. Garantir les réductions d'horaires

Les salariées ayant déclaré leur grossesse bénéficient des réductions d'horaires rémunérées prévues par la convention collective.

Pour les salariées enceintes relevant d'un régime de forfait-jours, le maintien d'une charge de travail raisonnable fera l'objet d'une vigilance particulière, afin de limiter l'amplitude des journées de travail.

7.3. Permettre l'organisation hybride du travail

Les salariées ayant déclaré leur grossesse peuvent demander à bénéficier d'une organisation hybride du travail à partir du troisième (3^e) mois de grossesse pour éviter notamment la fatigue due au trajet travail-domicile. Les entreprises examineront avec attention ces demandes et en cas de refus devront en exposer les raisons objectives.

Par ailleurs, les salariées enceintes bénéficient des stipulations spécifiques relatives à l'organisation hybride du travail et aux réductions des horaires de travail prévues par la convention collective^[3].

7.4. Améliorer les conditions de travail des salariées enceintes

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises et leurs représentants du personnel à proposer des actions pour améliorer les conditions de travail des salariées enceintes : accès aux places proches dans le parking, adaptation de l'ergonomie du poste de travail, limitation des déplacements pour les salariées enceintes itinérantes...

Article 8 | *Accompagner les salariés aidants*

Accompagner un proche en perte d'autonomie ou en situation de handicap peut peser sur la vie professionnelle, en particulier pour les femmes, majoritairement concernées. Adapter les conditions de travail et proposer des soutiens ciblés est essentiel pour prévenir les ruptures de carrière et faciliter le maintien dans l'emploi.

8.1. Adapter l'organisation du travail

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés aidants de la branche peuvent solliciter un examen particulier de leur situation vis-à-vis des critères d'éligibilité au travail hybride mis en

[1] Article L. 1225-30 du code du travail.

[2] Articles L. 1225-32 et R. 4152-13 du code du travail.

[3] Article 20 de l'accord du 13/12/2022 relatif à l'organisation hybride du travail ; article 9.3 de la convention collective.

place dans leur entreprise. Ils peuvent également solliciter la mise en place d'un rythme de télétravail individualisé, dérogeant au rythme de télétravail établi dans l'entreprise^[1].

8.2. Recourir aux outils mis à disposition par la branche

Il est par ailleurs rappelé que les partenaires sociaux ont défini des prestations destinées aux salariés proches aidants les plus fragiles, dans le cadre du régime de branche de prévoyance lourde.

L'organisme assureur chargé de mettre en œuvre ce régime propose ainsi des allocations de soutien aux aidants, sous condition de ressources. Conformément au règlement intérieur du comité paritaire de surveillance dudit régime, il convient toutefois de noter que les actions sociales relatives aux proches aidants sont susceptibles d'évoluer sur décision de l'instance.

Les partenaires sociaux tiennent cependant à réaffirmer leurs engagements en la matière, et à formaliser leur attachement au soutien aux aidants.

Article 9 | *Anticiper et accompagner les congés liés à la parentalité*

Les congés liés à la parentalité permettent de concilier vie familiale et vie professionnelle. Leur mise en œuvre constitue un levier important pour prévenir les inégalités de carrière entre les femmes et les hommes, limite les discriminations parentales et sécurise les parcours. Pour en garantir l'effectivité, les entreprises sont invitées, dans la mesure de leurs moyens, à anticiper les départs et retours de congé, à outiller leurs équipes RH lorsqu'elles existent, à maintenir un dialogue avec les salariés concernés et à veiller à s'assurer que l'absence n'entraîne pas de rupture injustifiée dans le parcours professionnel.

La loi du 30 juin 2025 visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail étend l'ensemble des mesures protectrices du code du travail dont bénéficient les salariées enceintes, aux salariées engagées dans un parcours de procréation médicalement assistée (PMA), aux hommes recevant des traitements médicaux dans le cadre d'une PMA, et aux salariées et salariés engagés dans un parcours d'adoption. Cela concerne notamment la protection contre les discriminations concernant la rémunération, la formation, l'affectation ou encore les promotions.

Aucun salarié ou candidat à l'embauche n'est tenu de révéler sa situation personnelle. Aucune information liée à un projet parental ne peut être recherchée, ni utilisée à des fins discriminatoires.

En complément, les salariés engagés dans un projet parental bénéficient d'autorisations d'absence spécifiques pour se rendre aux actes médicaux ou entretiens d'agrément nécessaires dans le cadre :

- d'un parcours de PMA ;
- ou d'une démarche d'adoption.

Le conjoint, partenaire de Pacs ou concubin salarié de la personne engagée dans un projet parental bénéficie des mêmes droits à autorisation d'absence spécifiques dans les conditions prévues par le code du travail.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour le calcul des congés payés et des droits liés à l'ancienneté.

[1] Article 20 de l'accord du 13/12/2022 relatif à l'organisation hybride du travail.

9.1. Faciliter le recours au congé paternité et d'accueil de l'enfant

Cette démarche revêt une importance cruciale pour instaurer un équilibre des responsabilités au sein de la sphère privée. Elle vise à éliminer les stéréotypes de genre et à favoriser une répartition équilibrée des charges familiales, participant à la réduction des disparités professionnelles.

Afin de permettre un exercice partagé de la parentalité, les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à faciliter le recours au congé de paternité et d'accueil de l'enfant par le père salarié, le conjoint ou concubin salarié de la mère, la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité (Pacs).

Cette facilitation peut prendre la forme de modalités de remplacement adaptées ou d'aménagements organisationnels.

9.2. Anticiper le départ et le retour de congé

Les partenaires sociaux soulignent l'importance, pour les salariés comme pour les entreprises, d'anticiper les départs et retours de congés liés à la parentalité.

Ainsi, il est recommandé aux entreprises, lorsqu'elles sont informées par les salariés de la planification d'un congé, d'engager le dialogue afin de déterminer les modalités d'une transition dans les meilleures conditions.

Cet échange est une opportunité pour planifier le travail durant l'absence du salarié, clarifier les attentes mutuelles, anticiper les besoins du salarié à son retour, et le rassurer sur l'absence d'incidence du congé sur ses perspectives d'évolution professionnelle, son salaire, et sur ses opportunités d'accès à la formation et à la mobilité professionnelles.

En cas de naissance ou d'adoption multiple, une attention particulière sera portée à l'accompagnement du salarié concerné, notamment en matière d'organisation du travail et d'évolution professionnelle.

Par ailleurs, il est rappelé que l'employeur est tenu d'organiser un entretien professionnel, pour les salariés au retour de congé maternité, au retour de congé parental d'éducation ou au retour d'un congé d'adoption^[1]. Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi^[2]. Il peut en résulter, si nécessaire, la planification d'une ou plusieurs formations.

La mise en place d'une communication claire et ouverte autour des congés liés à la parentalité et à l'importance de correctement les préparer contribue à lutter contre les stéréotypes ou discriminations liés à la parentalité.

Enfin, en particulier en cas de départ en congé parental d'éducation, l'employeur informe le salarié du maintien ou non de la couverture souscrite par l'entreprise en matière de frais de santé et de prévoyance lourde, selon l'accord d'entreprise ou de la décision unilatérale applicable.

9.3. Maintenir le lien avec l'entreprise

Afin d'encourager la prise des congés liés à la parentalité et de dissiper les inquiétudes des salariés quant à une éventuelle mise à l'écart en raison de leur absence, les entreprises créent les conditions nécessaires permettant aux salariés en congé, de maintenir, s'ils le désirent, un lien avec l'entreprise.

Ainsi, avec l'accord du salarié concerné, les entreprises pourront maintenir, pendant la période de congé, la diffusion des informations générales transmises aux salariés concernant la vie de l'entreprise, selon un mode de communication préalablement défini entre les parties. En cas

[1] Articles L. 1225-27, L. 1225-57 et L. 1225-46-1 du code du travail.

[2] Article L. 6315-1 du code du travail.

d'accord du salarié, les organisations syndicales et les représentants du personnel pourront également lui adresser des informations.

9.4. Garantir les droits liés à la parentalité et à la prise de congés parentaux

Les salariés parents ou futurs parents bénéficient de congés (maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant) indemnisés dans les conditions prévues par la convention collective. Les partenaires sociaux conviennent d'améliorer ces conditions par un avenant à la convention collective modifiant son article 9.3.

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé maternité ainsi que pendant les dix (10) semaines suivant l'expiration de ces périodes.

L'employeur peut rompre le contrat de travail de la salariée, uniquement s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au paragraphe précédent.

Il en est de même pour le père dont le contrat de travail ne peut être rompu pendant les dix (10) semaines suivant la naissance de son enfant, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée d'un enfant.

En outre, les partenaires sociaux réaffirment que la parentalité ne doit en aucun cas constituer un obstacle aux évolutions professionnelles, salariales, à l'accès à la formation et à la mobilité au sein des entreprises de la branche. À l'issue d'un congé lié à la parentalité, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Il est également rappelé que le congé maternité, le congé paternité et le congé d'adoption sont considérés comme du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté et pour le calcul des congés payés. Ces congés sont également considérés comme des périodes de présence pour la répartition de l'intéressement et de la participation. La période d'absence du salarié pour tout congé lié à la parentalité est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation.

Les salariés de retour d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue pour le personnel de l'entreprise.

Il est recommandé aux entreprises de sensibiliser les personnels des ressources humaines, lorsqu'ils existent, sur tous ces aspects relatifs aux congés liés à la parentalité.

Article 10 | Favoriser la conciliation des vies professionnelles et familiales

L'articulation entre le temps de vie personnelle et le temps de vie professionnelle constitue un levier essentiel pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en entreprise. Cette problématique concerne tous les salariés, femmes et hommes.

Les partenaires sociaux tiennent à souligner la nécessité de prendre en compte les familles monoparentales et les familles d'enfant en situation de handicap, dans la mise en place de dispositifs de facilitation de la conciliation des vies professionnelles et personnelles.

10.1. Mettre en place des dispositifs d'accompagnements en entreprise

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises et les comités sociaux et économiques (CSE), lorsqu'ils existent, à recenser et mobiliser les dispositifs permettant de soutenir les salariés dans la gestion de leur vie quotidienne.

Ces dispositifs peuvent notamment contribuer à couvrir, en tout ou partie, les frais liés à la parentalité ou aux responsabilités familiales. Une attention particulière est portée aux familles monoparentales et aux parents d'enfants en situation de handicap.

Les instances représentatives du personnel, et notamment les CSE, sont invitées à examiner, lors de la négociation d'un accord relatif à l'égalité professionnelle, les possibilités de mise en place de tels dispositifs d'accompagnement.

Il peut également s'agir de la mise en place des services de proximité visant à alléger les contraintes du quotidien en matière de garde des enfants en bas âge, de garde ponctuelle des enfants malades ou de prise en charge des ascendants dépendants.

Il est rappelé que les partenaires sociaux ont défini des services d'accompagnement à la parentalité dans le cadre du régime de branche de complémentaire santé.

Ces services comprennent :

- un dispositif de garde d'enfant ;
- un dispositif de soutien scolaire ;
- un dispositif générique d'aide à la gestion de la parentalité.

Les organismes assureurs chargés de mettre en œuvre ce régime sont ainsi tenus de proposer ces services. Conformément au règlement intérieur du comité paritaire de surveillance, il convient toutefois de noter que les actions sociales afférentes à la parentalité sont susceptibles d'évoluer sur décision de l'instance.

Les partenaires sociaux tiennent cependant à réaffirmer leurs engagements en la matière, et à formaliser leur attachement à l'accompagnement de la parentalité.

Ces informations sont accessibles sur les sites des organisations professionnelles.

10.2. Adapter l'organisation du travail

L'organisation du travail doit être compatible avec l'objectif de conciliation des vies professionnelles et personnelles. En particulier, les managers veillent à planifier les réunions à des horaires compatibles avec les contraintes personnelles, telles que les obligations familiales ou les temps de trajet. Des horaires de réunion adaptés permettent de réduire le stress, d'augmenter la satisfaction au travail et contribuent également à une meilleure gestion du temps, optimisant ainsi la productivité globale de l'équipe.

Les salariés qui le souhaitent peuvent demander à leur employeur d'adapter leur horaire de travail afin d'accompagner leurs enfants le jour de la rentrée scolaire. Les entreprises essaieront d'y faire droit, dans la mesure du possible, en fonction notamment des effectifs disponibles.

Étudier les demandes d'aménagement des horaires collectifs de travail

Les entreprises veillent à prendre en compte les contraintes de la vie personnelle dans l'organisation des déplacements professionnels. Chaque salarié soumis aux horaires collectifs et ayant un enfant de moins de trois (3) ans peut solliciter un examen particulier de sa situation et la mise en place d'un aménagement de ses horaires de travail. Le cas échéant, cet aménagement est organisé en collaboration avec la direction ou la hiérarchie de façon à être compatible avec les impératifs de l'activité du service. Il peut concerner notamment une plus grande flexibilité des horaires d'entrée/sortie de l'entreprise, de la durée de la pause déjeuner...

Le salarié concerné devra faire sa demande par écrit à la direction ou à sa hiérarchie et recevra une réponse précisant les horaires applicables dans le mois suivant sa demande. S'il est accepté, cet horaire individualisé est mis en place après avis conforme du comité social et économique s'il existe, ou bien après autorisation de l'inspecteur du travail^[1]. Sauf accord formel

[1] Article L. 3121-48 du code du travail.

de prolongation, il est expressément convenu que cet aménagement temporaire des horaires collectifs cessera dans les deux (2) mois suivant la date anniversaire des trois (3) ans de l'enfant.

Étudier les demandes de travail à temps partiel

Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les entreprises s'engagent à étudier toutes les demandes présentées par les salariés concernant l'accès au travail à temps partiel, et à tenter d'y répondre favorablement en prenant en compte, cependant, des possibilités que laisse envisager la taille de l'entreprise, la nature du poste et les responsabilités exercées et la situation de l'unité ou du projet auquel est rattaché l'intéressé. Des entretiens individuels peuvent être organisés entre les salariés qui envisagent d'opter pour un temps partiel et leur direction ou leur hiérarchie pour faciliter ce changement. Une analyse sera faite de la charge effective de travail des salariés travaillant à temps partiel, afin de fixer des objectifs en rapport avec la réduction du temps de travail accordée.

Lors de la révision des salaires, une attention particulière sera portée aux salariés travaillant à temps partiel, afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps plein. Afin de neutraliser les effets du temps partiel sur les droits à la retraite, les employeurs ont la possibilité de prendre en charge les cotisations patronales retraite sur la base de l'assiette à temps plein pour les salariés à temps partiel. Dans cette logique, les salariés à temps partiel bénéficieront des mêmes droits à la retraite que les salariés à temps plein.

Étudier les demandes d'aménagement de l'organisation hybride du travail

Les partenaires sociaux rappellent qu'afin de faciliter la conciliation des vies professionnelles et personnelles des nouveaux parents, ceux-ci peuvent solliciter un examen particulier de leur situation vis-à-vis des critères d'éligibilité à l'organisation hybride du travail mise en place dans leur entreprise. Ils peuvent également solliciter la mise en place d'un rythme de télétravail individualisé, dérogeant au rythme de télétravail établi dans l'entreprise^[1].

Ceci s'applique :

- aux salariées enceintes, à compter du troisième (3^e) mois de grossesse ;
- aux salariées bénéficiant d'un congé de maternité dans les trois (3) mois suivant le congé ;
- aux salariés bénéficiant d'un congé de paternité, dans les trois (3) mois précédant et suivant le congé ;
- aux salariés bénéficiant d'un congé d'adoption, afin de faciliter la conciliation des vies professionnelles et personnelles des parents dans les trois (3) mois précédant et suivant le congé.

Et également :

- aux salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante (pouvant notamment nécessiter un temps partiel thérapeutique) ;
- aux salariés ayant la qualité de proche aidant ;
- aux salariés de retour d'arrêt de travail d'une durée supérieure à six (6) mois continus faisant suite à une maladie ou un accident, afin de faciliter leur retour sur leur poste pendant les trois (3) mois suivant la fin de l'arrêt de travail.

Anticiper les potentielles mobilités géographiques

Avant toute décision de mobilité géographique, l'employeur s'assure auprès du salarié concerné, que cette mobilité ou bien les modalités de sa mise en œuvre, sont compatibles avec les contraintes de la parentalité (par exemple : charge d'enfants en bas âge, situation de grossesse...) ou de la qualité d'aidant.

[1] Article 20 de l'accord du 13 décembre 2023 relatif à l'organisation hybride du travail.

Article 11 | *Stipulations juridiques et administratives*

Portée de l'accord

Le présent accord annule et remplace l'accord du 27 octobre 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national à tous les salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres des entreprises visées par la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Date d'effet. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre (4) années. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Au début de la quatrième année, la CPPNI se réunira afin d'étudier la période écoulée (au regard notamment des résultats des travaux de la CPPNI, de l'OPIIEC et de l'ADESATT évoqués ci-après) et de se prononcer, en conséquence, sur le devenir de cet accord, afin en particulier de voir si un accord à durée indéterminée devait faire suite à celui-ci.

Clause de revoyure

Dans un objectif de veille et d'adaptation aux évolutions législatives et réglementaires en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux conviennent de se réunir dans un délai de trois (3) mois suivant la publication de la loi transposant la directive européenne (UE) 2023/970 du 10 mai 2023 relative au renforcement de l'application du principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur, par la transparence des rémunérations.

Cette réunion aura pour objet d'examiner les éventuelles adaptations à apporter au présent accord afin d'assurer sa conformité avec le nouveau cadre juridique, et de renforcer, le cas échéant, les dispositions relatives à la transparence, à la prévention des écarts de rémunération injustifiés et à la mise en œuvre de mesures correctrices.

Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre du rapport annuel de la CPPNI, à réaliser un focus sur la négociation égalité professionnelle dans les entreprises, pendant les trois (3) ans qui suivent la signature de l'accord de branche. Cette étude permettra de constater les répercussions de l'accord de branche, et d'orienter les ajustements nécessaires dans les négociations à venir.

La CPPNI commandera à l'observatoire des métiers de la branche, l'OPIIEC, une étude sur la mixité des métiers.

Les partenaires sociaux conviennent de proposer à l'association d'étude, de suivi des activités et des transformations du travail (ADESATT) la réalisation d'une étude dédiée. Sous réserve de la décision de l'ADESATT, cette étude pourrait être présentée à la CPPNI au quatrième trimestre 2028.

L'égalité professionnelle devra être abordée dans le cadre des études de la branche, et les indicateurs observés devront être générés. Cela sera rappelé dans les cahiers des charges des appels d'offres.

Une commission de suivi paritaire est mise en place à compter de l'application du présent accord pour en assurer la mise en œuvre, proposer des ajustements opérationnels et nourrir les travaux de la CPPNI sur la lutte contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Elle rend compte de ses travaux à la CPPNI.

Conditions de révision de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois (3) mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet avenant sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille. Certaines stipulations découlant d'obligations législatives ne concernent néanmoins que les entreprises de cinquante (50) salariés et plus.

Fait à Paris, le 22 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe Informations contenues dans la base

De 50 à 299 salariés	300 salariés et plus
<p>A. Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle en matière :</p> <ul style="list-style-type: none">- d'embauche ;- de formation ;- de promotion professionnelle ;- de qualification ;- de classification ;- de conditions de travail ;- de santé et de sécurité au travail ;- de rémunération effective ;- d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.	<p>A. Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise (données chiffrées par sexe) :</p> <p>a) Conditions générales d'emploi :</p> <p>Effectifs :</p> <ul style="list-style-type: none">- répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD). <p>Durée et organisation du travail :</p> <ul style="list-style-type: none">- répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ;- répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end. <p>Données sur les congés :</p> <ul style="list-style-type: none">- répartition par catégorie professionnelle ;- selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six (6) mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique. <p>Données sur les embauches et les départs :</p> <ul style="list-style-type: none">- répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;- répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement. <p>Positionnement dans l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none">- répartition des effectifs par catégorie professionnelle ;- répartition des effectifs par niveau ou coefficient hiérarchique. <p>b) Rémunérations et déroulement de carrière :</p> <p>Âge :</p> <ul style="list-style-type: none">- âge moyen par catégorie professionnelle ;- âge moyen par niveau ou coefficient hiérarchique.

De 50 à 299 salariés	300 salariés et plus
	<p>Rémunérations :</p> <ul style="list-style-type: none"> – rémunération moyenne ou médiane mensuelle par catégorie professionnelle ; – rémunération moyenne ou médiane mensuelle par niveau ou coefficient hiérarchique. Cet indicateur n'a pas à être renseigné lorsque sa mention est de nature à porter atteinte à la confidentialité des données correspondantes, compte tenu notamment du nombre réduit d'individus dans un niveau ou coefficient hiérarchique ; – rémunération moyenne ou médiane mensuelle par tranche d'âge ; – nombre de femmes dans les dix (10) plus hautes rémunérations. <p>c) Formation</p> <p>Répartition par catégorie professionnelle selon :</p> <ul style="list-style-type: none"> – le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ; – la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences. <p>d) Conditions de travail, santé et sécurité au travail :</p> <p>Répartition par poste de travail selon :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'exposition à des risques professionnels ; – la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches. <p>Accidents de travail, accidents de trajet et maladies professionnelles (données chiffrées) :</p> <ul style="list-style-type: none"> – nombre d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt de travail ; – nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail ; – répartition des accidents par éléments matériels (faire référence aux codes de classification des éléments matériels des accidents) ; – nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année ; – nombre de journées d'absence pour accidents de travail, accidents de trajet ou maladies professionnelles. <p>Maladies :</p> <ul style="list-style-type: none"> – nombre d'arrêts de travail ; – nombre de journées d'absence. <p>Maladies ayant donné lieu à un examen de reprise du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> – nombre d'arrêts de travail ; – nombre de journées d'absence.

De 50 à 299 salariés	300 salariés et plus
<p>B. Analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction :</p> <ul style="list-style-type: none"> – de l'âge ; – de la qualification ; – de l'ancienneté. 	<p>B. Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale :</p> <p>a) Congés :</p> <p>Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption.</p> <p>Données chiffrées par catégorie professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> – nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques. <p>b) Organisation du temps de travail dans l'entreprise :</p> <p>Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.</p> <p>Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> – nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi. – nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein. <p>Services de proximité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – participation de l'entreprise et du comité social et économique aux modes d'accueil de la petite enfance ; – évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.
<p>C. Description de l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes :</p> <p>par métiers dans l'entreprise.</p>	<p>C. Stratégie d'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> – mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et de l'année précédente. Évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ; – objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre. Évaluation de leur coût. Échéancier des mesures prévues.
<p>D. Stratégie d'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> – mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et de l'année précédente. Évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ; – objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre. Évaluation de leur coût. Échéancier des mesures prévues. 	