

Accord du 15 avril 2025

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

NOR : ASET2550590M

IDCC : 2156

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

UCV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

FNEC CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires reconnaissent que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles, qui est source de complémentarité, est facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et de dynamisme pour les entreprises et les salariés.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article L. 2241-1 du code du travail.

Les parties signataires affirment leur volonté d'inscrire le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail, avec pour ambition de remédier aux inégalités constatées, lever les freins à la mixité et lutter contre les agissements sexistes.

Les entreprises souhaitent offrir les mêmes possibilités d'accès à l'emploi, à l'évolution professionnelle, à la formation et à la mobilité, à tous les salariés ayant des compétences ou qualifications et des expériences professionnelles égales. Le critère de sexe ne doit intervenir à aucun moment dans les politiques internes. Elles veillent au développement d'une réelle égalité entre les femmes et les hommes.

Les femmes constituent une part importante des effectifs de la branche^[1], qui comprennent 65 % de femmes et 35 % d'hommes répartis de la façon suivante :

	Employés	Agents de maîtrise	Cadres
Femmes	76 %	8,5 %	15,4 %
Hommes	73,2 %	8 %	18,8 %

La part des salariés travaillant à temps partiel est de 21,1 %, avec 24,4 % de femmes et 14,8 % d'hommes. Par catégorie professionnelle, ils sont répartis de la façon suivante :

	Employés	Agents de maîtrise	Cadres
Femmes	49,3 %	6,4 %	4,9 %
Hommes	26,4 %	3,1 %	3,9 %

S'agissant de la formation, il est constaté que la répartition par sexe des salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et celle des salariés ayant bénéficié d'une action de formation dans le cadre du plan de développement des compétences, correspond à la proportion des autres salariés^[2].

L'objectif du présent accord est de supprimer ou, à défaut, de réduire dans la mesure du possible, les déséquilibres ou différences constatés, en associant des indicateurs.

Il est ainsi décidé des mesures en matière de recrutement, promotion professionnelle et déroulement de carrière, formation professionnelle, rémunération, organisation et aménagement du temps de travail, articulation vie privée-vie professionnelle, prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises qui exercent l'activité de grand magasin et magasin populaire, définie à l'article 1.1 de la convention collective nationale des grands magasins et magasins populaires du 20 décembre 2001.

Article 2 | Recrutement

a) Mixité des embauches

Afin d'assurer un recrutement équilibré entre les femmes et les hommes, les entreprises appliquent des critères objectifs de recrutement. Les critères objectifs retenus pour le recrutement sont fondés principalement sur les compétences, l'expérience professionnelle et les diplômes ou qualifications ; le sexe ou la situation de famille ne sont pas pris en compte.

Au cours des entretiens de recrutement, l'employeur ne peut demander que des informations ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi pour apprécier les compétences d'un candidat et ses aptitudes à occuper ledit emploi.

Les offres d'emplois, qu'elles soient diffusées en interne ou externe, sont libellées de manière neutre, objective et sans terminologie discriminante, pour s'adresser indifféremment aux femmes et aux hommes.

[1] Données Dares 2022 : répartition par sexe, CSP et temps partiel.

[2] Données L'Opcommerce 2023 : 34 % d'hommes et 66 % de femmes en apprentissage, 40 % d'hommes et 60 % de femmes sous contrat de professionnalisation, 40 % d'hommes et 60 % de femmes bénéficiaires du plan de développement des compétences.

Le processus de recrutement se déroule dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection identiques entre les femmes et les hommes, sans discrimination. Il vise à assurer les mêmes chances d'accès à tous les métiers pour les femmes et les hommes, qu'il s'agisse d'un recrutement interne ou externe.

Les entreprises s'engagent à sensibiliser les salariés chargés du recrutement aux déséquilibres éventuels constatés, stéréotypes de genres et enjeux de la mixité, à leur entrée dans ces fonctions. Elles sont également invitées à sensibiliser les managers à la mixité et à la non-discrimination.

La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquis et ne tient compte, d'aucune manière, du sexe de la personne recrutée.

b) Objectif d'équilibre dans les recrutements

Les entreprises veillent à tendre vers l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, pour les CDI et les CDD, sous réserve des capacités du marché du travail.

En cas de déséquilibre entre les femmes et les hommes, l'entreprise met en œuvre des mesures de progression, conformément aux textes en vigueur.

L'indicateur de suivi des recrutements est le nombre de salariés femmes et hommes recrutés par niveau de la classification sur l'effectif total.

Article 3 | Promotion professionnelle, déroulement de carrière

a) Égalité dans l'évolution professionnelle

L'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière.

Les entreprises veillent à ce que promotion et parcours professionnels soient fondés sur des critères objectifs, comme les compétences, l'expérience et la performance.

Femmes et hommes doivent être en mesure d'avoir accès aux mêmes parcours professionnels et de bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris pour les postes à responsabilité.

Lorsqu'un poste est vacant ou créé, les entreprises s'engagent à en informer les salariés.

Les entreprises veillent à ce que la situation familiale des salariés ne soit pas un obstacle à l'évolution de leur carrière professionnelle, comme les aménagements d'horaires qui peuvent être accordés à certains salariés pour concilier la vie professionnelle et la vie privée.

Par ailleurs, un entretien doit être proposé au salarié avec son responsable hiérarchique ou une personne du service des ressources humaines pour aborder les points suivants :

- avant le départ en congé maternité ou d'adoption, et en congé parental d'éducation :
 - la date de début du congé la date présumée du retour dans l'entreprise ;
 - la prise des congés payés acquis, des jours RTT... ;
 - pour le congé de maternité ou d'adoption, les souhaits éventuels de prendre un congé parental d'éducation total, ou partiel, pour pouvoir réfléchir, en amont, à l'organisation du service au retour du congé de maternité ;
 - l'avancement des travaux ou dossiers en cours et leur transmission pour suivi ;
- dans le mois de la reprise, au retour du congé maternité ou d'adoption, et du congé parental d'éducation :
 - le temps de travail et les conditions de travail ;
 - les besoins en formation seront vus dans le cadre de l'entretien professionnel.

L'indicateur est le nombre de congé de maternité, d'adoption, parental d'éducation et le nombre de d'entretien au retour de ces congés, en distinguant les femmes et les hommes.

b) Accès des femmes aux postes à responsabilité

Pour développer l'égalité entre les sexes à tous les niveaux de responsabilité, différents leviers peuvent être mis en place par les entreprises, comme faire connaître en interne les postes disponibles et d'étudier systématiquement les candidatures internes sur les postes ouverts au recrutement.

Elles veillent à rédiger les descriptifs des activités des emplois de façon neutre pour favoriser l'égalité dans l'évolution des salariés.

Lorsque les salariés expriment des souhaits d'évolution lors des entretiens professionnels, les entreprises veillent à les prendre en compte et à leur proposer des évolutions ou des mobilités entre les filières.

c) Mobilités entre les filières

Le risque de « cloisonnement » au sein d'une filière peut constituer un frein à l'évolution professionnelle des salariés.

Pour faciliter les évolutions professionnelles et favoriser la mobilité inter-filières, les entreprises communiquent la liste des postes ouverts au recrutement, par tout moyen accessible aux salariés.

d) Entretien professionnel

La mise en œuvre des entretiens professionnels doit être de nature à permettre une évolution professionnelle fondée exclusivement sur les compétences, et les aptitudes professionnelles des salariés, indépendamment de leur sexe et de leur temps de travail ou de tout autre critère discriminant.

L'indicateur de suivi des promotions professionnelle est le nombre de salariés femmes et hommes qui ont changé de niveau de classification.

Article 4 | Formation

a) Garantir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quel que soit le type de formation

L'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière. La formation est un outil susceptible de faire évoluer les femmes vers des métiers occupés majoritairement par des hommes, et inversement.

La formation professionnelle participant à l'évolution des emplois, chaque entreprise veille à ce que les actions de formations dispensées soient équilibrées tant dans leur volume que dans leur contenu, au regard de la répartition des effectifs femmes et hommes.

b) Prendre en compte les contraintes familiales

Les employeurs veilleront à ce que les contraintes familiales ne constituent pas un obstacle à l'accès aux actions de formation proposées aux salariés, dans le respect de l'équilibre vie professionnelle et vie privée.

Pour améliorer l'accès aux formations des salariés ayant des obligations familiales, les entreprises sont incitées à mettre en place des actions comme :

- la limitation des déplacements, locaux plutôt que régionaux ou nationaux, pour suivre une formation ;

- l’organisation des formations en magasin, le développement de la formation à distance ;
- la communication au salarié des conditions d’organisation de la formation à laquelle il doit participer.

L’indicateur de suivi relatif à la formation professionnelle est le nombre de salariés femmes et hommes qui ont suivi une formation par rapport au nombre total des salariés.

Article 5 | Rémunération

a) Principe d’égalité

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel l’employeur est tenu d’assurer, pour un même travail, à ancienneté égale et pour un même niveau de compétences, l’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération comprend le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l’employeur au salarié en raison de son emploi. Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d’évaluation des emplois, sont établis selon le principe d’égalité de rémunération.

b) Réduction des écarts de rémunération

Les employeurs effectuent chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et prennent si nécessaire les mesures de rattrapage ou de rééquilibrage résultant de cette comparaison.

Les différences de salaire de base et de rémunération éventuellement constatées doivent reposer sur des critères objectifs, pertinents et vérifiables non liés au sexe.

L’employeur corrige les écarts de salaire non expliqués au moyen de mesures adaptées.

c) Garantie d’évolution salariale au retour de congé de maternité ou d’adoption

Au retour du congé de maternité ou d’adoption, les entreprises veillent à l’application de la garantie salariale conformément aux articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail.

L’indicateur est le nombre de congé maternité ou d’adoption et le nombre d’application de la garantie salariale.

Article 6 | Organisation et aménagement du travail

Les parties signataires rappellent le principe d’égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière, de salaire et de rémunération.

Afin de renforcer les possibilités de passer sur un emploi à temps plein ou à temps partiel, les entreprises s’engagent à donner une priorité de passage à temps plein aux salariés à temps partiel lorsqu’un poste à temps complet se libère, et inversement.

Les employeurs veillent à ce que les modalités d’organisation de travail du salarié, notamment l’aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.

L’entretien professionnel peut être l’occasion d’évoquer les questions liées à la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, notamment en recherchant des solutions adaptées telles que des aménagements du temps de travail.

Article 7 | Articulation vie privée-vie professionnelle

Pour améliorer l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale des femmes et des hommes, l'employeur veille à adapter l'organisation du travail en facilitant par exemple le travail à temps partiel « choisi » sans conséquence négative sur l'évolution professionnelle, ou en organisant les réunions pendant les horaires habituels de travail des salariés concernés.

Pour favoriser la mixité des emplois, les salariés ont le droit de se déconnecter en dehors de leurs horaires habituels de travail et de ne pas traiter les courriels ou répondre aux appels téléphoniques.

Pour la rentrée scolaire, les employeurs veillent à permettre, aux salariés qui le souhaitent, d'accompagner leur enfant jusqu'à la classe de sixième incluse (aménagement des horaires, prise de RTT ou congés payés...).

Article 8 | Prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

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

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

Elles rappellent leur volonté de lutter contre tout type de harcèlement susceptible de survenir au sein de l'entreprise et notamment le harcèlement en raison du sexe. Dans ce cadre, pour prévenir ce type de situation et favoriser des relations de travail fondés sur le respect mutuel, les salariés sont sensibilisés aux agissements sexistes et à leurs conséquences.

Pour prévenir, agir et lutter contre les faits de harcèlement sexuel au travail, un ou plusieurs référents harcèlement sexuel sont désignés, en fonction l'organisation de chaque entreprise :

- un référent harcèlement sexuel homme et un référent harcèlement sexuel femme sont désignés par le comité social et économique parmi ses membres, le salarié ne peut saisir qu'un seul des référents désignés ;
- dans les entreprises d'au moins 250 salariés, il est également désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

L'employeur s'assure que nul ne subit d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Un guide pratique et juridique intitulé « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner » a été réalisé par la direction générale du travail ; il est téléchargeable sur le site du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Article 9 | Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord visant à garantir des droits au niveau de la branche, et ce quel que soit l'effectif des entreprises, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés.

Article 10 | Durée, application de l'accord et suivi

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est applicable à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les stipulations du présent accord seront diffusées à l'ensemble des salariés.

Cet accord fera l'objet d'un suivi annuel de sa mise en œuvre par l'examen des indicateurs sexués définis dans le panorama de branche, établi par l'observatoire des métiers de la branche hébergé au sein de l'Opcommerce.

Article 11 | Dépôt et extension

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition, il sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions législatives en vigueur. Un exemplaire sera communiqué au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord auprès du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions du code du travail, l'UCV étant chargée des formalités à accomplir.

Fait à Paris, le 15 avril 2025.

(Suivent les signatures.)