

Accord du 29 avril 2025
relatif à la diversité et à l'égalité des chances

NOR : ASET2550556M

IDCC : 2583

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

ASFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité sont autant de sujets de société qui appellent l'implication de l'ensemble des acteurs de la branche par leurs contributions à des actions qu'il apparaît indispensable de mener.

Dans la lutte contre les discriminations, directes ou indirectes, conscientes ou inconscientes, relevant des critères reconnus par la loi (âge, sexe, handicap...), les parties signataires du présent accord considèrent que celui-ci, qui vient conforter et enrichir un certain nombre de dispositions déjà inscrites dans la convention collective nationale de branche, doit constituer une contribution réelle et efficace, ainsi qu'une volonté affichée de confirmer que la diversité est une réalité qu'il convient de prendre en compte et de valoriser au niveau de la branche et de ses entreprises.

Qu'il s'agisse de recrutement, de rémunération, de formation professionnelle, d'affectation professionnelle, de déroulement de carrière ou de parcours professionnel, la diversité doit être acceptée dans toutes ses composantes de la vie au travail sans discrimination, étant toutefois entendu que la législation en vigueur ne fait pas obstacle aux différences de traitement lorsqu'elles répondent à des critères objectifs.

Au-delà des dispositifs législatifs existants et des principes éthiques constituant le fondement de la démarche de responsabilité sociale des entreprises et de lutte contre l'ensemble des discriminations, la promotion de la diversité et de l'égalité de traitement au sein des entreprises de la branche relève avant tout de la prise de conscience et de l'implication de chacun des acteurs et partenaires concernés. De manière générale, les entreprises de la branche s'engagent à garantir l'égalité de traitement tout au long de la vie professionnelle et promouvoir les meilleures pratiques afin de lutter contre toutes les formes de racisme, de xénophobie et d'intolérance à l'égard des différences.

Elle relève également de la volonté politique de tous ces acteurs et partenaires de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et les préjugés, et de mettre en œuvre des actions concrètes par une démarche volontariste.

À ce titre, les entreprises de la branche doivent se mettre en situation d'accueillir toutes les compétences nécessaires à leur activité. Les parties signataires du présent accord entendent en faire ainsi une opportunité supplémentaire pour la promotion de la diversité.

Avec ce cinquième accord national de branche relatif à la diversité et à l'égalité des chances, les entreprises de la branche ont la volonté de poursuivre et de maintenir les actions engagées dans les accords précédents dont :

- les dispositions en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les salariés ;
- la place donnée aux salariés en situation de handicap ;
- le maintien dans l'emploi des seniors ;
- l'insertion des jeunes en favorisant leur embauche tout en maintenant l'emploi des salariés âgés pour assurer la transmission des savoirs et des compétences essentielles à la compétitivité des entreprises de la branche.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel instaure notamment la désignation d'un référent afin d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Les parties signataires souhaitent contribuer à la sensibilisation et à l'information des salariés quel que soit leur niveau de responsabilité dans l'entreprise, afin de prévenir les conduites de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes en développant ce thème dans ce cinquième volet.

Les indicateurs relatifs à la diversité et à l'égalité des chances dans les entreprises de la branche ont été présentés à la commission de suivi de l'accord national de branche relatif à la diversité et à l'égalité des chances le 3 avril 2025. Lors de cette réunion, la situation comparée des femmes et des hommes au regard des conditions d'accès à l'emploi, à la rémunération, à la formation, à la promotion professionnelle, et des conditions de travail et d'emploi a été analysée.

En conséquence, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes qui constituent un engagement explicite en faveur de la non-discrimination, de la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité des salariés de la branche.

Dans un souci de simplification de rédaction du présent accord, l'écriture inclusive n'a pas été utilisée.

Les parties signataires réaffirment néanmoins leur soutien à la parité et à l'égalité en faveur de tous les salariés quel que soit leur sexe ou tout autre critère de discrimination défini par la loi et relevant d'une situation par cette dernière.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

Article 2 | Principes directeurs et modalités communes

a) Principes

Le présent accord repose sur l'engagement de développer l'égalité de traitement, l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle de tous les profils de salariés, quels que soient, en l'état actuel de la loi :

- l'origine ;
- le sexe ;
- les mœurs ;
- l'orientation sexuelle ;
- l'identité de genre (le genre auquel s'identifie une personne, qu'il corresponde ou non au sexe indiqué sur les registres de l'état-civil^[1]) ;
- l'âge ;
- la situation de famille ou de grossesse ;
- les caractéristiques génétiques ;
- la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur ;
- l'appartenance ou la non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, ou une prétendue race ;
- les opinions politiques ;
- l'exercice d'un mandat électif ;
- les activités syndicales ou mutualistes ;
- les convictions religieuses ;
- l'apparence physique ;
- le nom de famille ;
- l'état de santé ; la perte d'autonomie ou le handicap ;
- le lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire ;
- la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ;
- de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1^o et 2^o de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

b) Engagement des entreprises et poursuite de la mobilisation des acteurs

L'engagement des entreprises de la branche constitue un préalable essentiel à la réussite de cette politique volontariste et dynamique destinée à continuer de faire évoluer les comportements au quotidien dans ces entreprises. C'est par leur implication et leur détermination que cette politique pourra continuer de se déployer avec efficacité.

Ce déploiement passe notamment par une démarche toujours plus régulière et soutenue de communication en direction des salariés.

[1] Décision du Conseil constitutionnel n° 2016-745 DC du 26 janvier 2017.

c) Sensibilisation de l'ensemble des salariés

La sensibilisation permanente des cadres dirigeants, des responsables hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants aux problématiques liées à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations est nécessaire à toute démarche de changement et doit permettre de continuer à prendre conscience des points sur lesquels chacun peut agir.

Cette sensibilisation doit permettre de continuer à lever les obstacles existants afin de mobiliser toujours plus l'ensemble des acteurs des entreprises. À ce titre, l'implication des instances représentatives du personnel est un facteur de réussite important : dans ce cadre doit être mis en place un espace de dialogue social approprié, en liaison avec les organisations syndicales représentatives et les représentants du personnel.

Les parties signataires conviennent que la formation initiale ou l'expérience professionnelle antérieure des salariés soit complétée par une information et/ou une sensibilisation et/ou une formation intégrant les problématiques liées à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations.

d) Conditions d'accès à l'emploi

Dans le cadre de leur politique de recrutement, les entreprises de la branche veillent à intégrer des profils variés en termes d'expérience professionnelle, de formation initiale, de culture, d'origine, de sexe, d'âge et de situation vis-à-vis du handicap, et à ce titre, à diversifier leurs canaux et leurs moyens de recrutement. Par ailleurs, les entreprises de la branche portent à la connaissance de leur personnel les offres d'emploi disponibles.

Ces principes se déclinent selon les deux axes suivants :

- la prise en compte de la diversité des expériences professionnelles, des niveaux de formation initiale, de la mixité des âges, des sexes et de la situation des personnes vis-à-vis du handicap.

Compte tenu des différents métiers existants dans les entreprises de la branche, les embauches effectuées dans ces entreprises doivent être réalisées sur la base de compétences appropriées aux emplois proposés et d'une variété de formations initiales.

Par ailleurs, les entreprises réaffirment leur volonté de favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap en adéquation avec leurs besoins en emploi quel que soit le niveau de qualification requis ;

- la garantie de l'objectivité des processus de recrutement.

Chaque entreprise met en place, après information des représentants élus du personnel, les procédures adaptées pour que les recrutements soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toutes formes de discriminations et visant à une diversification des sources de recrutement. Chaque entreprise doit s'assurer de la bonne application de ces procédures.

Afin de garantir des recrutements basés sur les seules compétences, les aptitudes, l'expérience et d'assurer une égalité de traitement, les entreprises s'attachent à utiliser des méthodes objectives de sélection notamment :

- en veillant à ce que les libellés de postes soient non discriminatoires ;
- en appliquant des critères objectifs de recrutement ; les capacités des candidats à occuper les postes à pourvoir étant appréciées objectivement sur l'expérience et les compétences professionnelles. Ces dernières, définies en termes de savoirs, savoir être et savoir-faire, ne sont pas exclusives du nombre d'années d'expérience ;
- en traitant les informations collectées en toute objectivité ; à ce titre, les données répertoriées lors des différentes étapes du recrutement ne doivent comporter aucun commen-

taire discriminatoire et ont pour seul objectif d'apprécier les compétences et les capacités du candidat.

Dans ce cadre, les entreprises de la branche sont invitées à développer des partenariats avec des organismes institutionnels tels que Pôle emploi, les missions locales, ou encore l'Agefiph pour les salariés en situation de handicap. Des démarches de recrutement volontaristes en collaboration avec des acteurs externes spécialisés dans la diversité et l'égalité des chances peuvent être mises en place.

e) Démarches de maintien en emploi

Les parties signataires soulignent l'importance du maintien en emploi des salariés de la branche.

Afin d'accompagner pleinement les salariés, les entreprises de la branche utilisent les nouvelles dispositions de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Ces nouveaux leviers permettent de favoriser ce maintien en emploi des salariés atteints d'un problème de santé ou d'un handicap, d'accompagner les salariés avec des actions d'accompagnement de la prévention et de la désinsertion professionnelle mises en place par la CPAM et la CARSAT.

Les entreprises de la branche étudient les contre-indications aux postes, les inaptitudes formulées et en coordination avec la CPAM pourront proposer un essai encadré ou une convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE). La convention de rééducation professionnelle en entreprise mise en place à l'issue de l'arrêt de travail est un outil de formation pour faciliter le retour à l'emploi des salariés.

f) Temps partiel

Les parties signataires rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel.

Les entreprises sont attentives à ce que les modalités d'organisation du 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.

Lorsque des postes à temps plein se libèrent, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi de ce type dès lors qu'ils possèdent les qualifications et les compétences requises.

Les demandes des salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet, disposés à acquérir les qualifications et les compétences requises, sont également examinées en priorité.

Par ailleurs les entreprises sont invitées à examiner, en concertation avec les représentants du personnel ou les organisations syndicales, les modalités susceptibles de favoriser le travail à temps partiel choisi.

g) Mise en œuvre de moyens

Dans les entreprises de la branche les moyens suivants sont mis en œuvre :

- l'allocation de ressources pour soutenir cette démarche (formation, communication, etc.) ;
- le choix des prestataires de services « ressources humaines » (cabinets de recrutement, organismes de formation, etc.) se fait notamment en fonction de leur implication et des garanties qu'ils présentent pour assurer l'égalité des chances.

Dans les entreprises de la branche employant 300 salariés et plus, le moyen suivant est mis en œuvre :

La désignation d'un « correspondant égalité des chances » chargé par le chef d'entreprise de suivre la mise en œuvre de cette politique. En charge des questions de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, il participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique de l'entreprise en la matière et en particulier aux actions d'information. Une formation lui permettant, le cas échéant, d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice de cette mission lui sera proposée.

h) Formation professionnelle

Dans un contexte d'évolution permanente de l'environnement économique et des métiers, la formation professionnelle constitue un des axes majeurs de la politique ressources humaines de la branche. À cet effet, un accord national de branche relatif à la formation professionnelle signé le 11 octobre 2022 rappelle le principe d'égalité d'accès à la formation professionnelle.

Compte tenu de l'importance de la place tenue par la formation professionnelle dans le maintien et le développement des compétences et des capacités professionnelles des salariés, l'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

En conséquence, les entreprises définissent les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

i) Accès des salariés à des postes de responsabilité

Pour favoriser l'accès des salariés à des postes de responsabilité, les entreprises recherchent des modes d'organisation du travail qui évitent les contraintes spécifiques à certaines pratiques de management.

j) Évaluation des dispositifs

Les entreprises de la branche employant 300 salariés et plus mettent en œuvre des dispositifs d'évaluation de leurs politiques de diversité et d'égalité des chances qui peuvent prendre notamment la forme d'audits par des cabinets extérieurs et/ou l'obtention du label diversité tel que défini par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

k) Institutions représentatives du personnel et organisations syndicales

Les parties signataires du présent accord veillent au respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives aux rôles respectifs des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales de salariés ainsi que des modalités définies dans l'alinéa 3 de l'article L. 2141-5 du code du travail.

Les modalités d'information des représentants du personnel et des organisations syndicales sur la mise en œuvre des dispositions conventionnelles en matière de diversité et d'égalité des chances sont définies en entreprise.

Par ailleurs, les organisations syndicales de salariés et les employeurs de la branche affirment leur volonté partagée de veiller, lors de la conclusion des protocoles d'accord préélectoraux, au respect des principes énoncés dans le présent accord.

a) Recrutement

Principes

L'équilibre entre les femmes et les hommes dans les recrutements constitue un élément essentiel de mixité dans les emplois.

Afin d'assurer un égal accès des femmes et des hommes à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Les définitions de poste doivent être non discriminantes à l'égard du sexe.

Ainsi, les entreprises de la branche restent attentives à tenir un équilibre entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de la population du secteur autoroutier tout en veillant à la mixité des emplois en excluant toutes images stéréotypées du métier.

Modalités

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein des entreprises de la branche, les parties signataires soulignent que les critères déterminants du recrutement sont les compétences, les qualifications et l'expérience du candidat.

Dans cet esprit, les offres d'emploi doivent être rédigées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution, expériences et compétences comparables, les candidatures féminines et masculines doivent être analysées selon les mêmes critères. À cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences. Les offres d'emploi ne doivent pas comporter de formulation susceptible de décourager les femmes ou les hommes à postuler aux postes proposés.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, non-tenues de présenter un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes, l'employeur fournit tous les 3 ans aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) le nombre de recrutements réalisés, par sexe et type de contrat. En cas de déséquilibre important, les membres de la délégation du personnel du CSE en étudient les raisons et peuvent formuler des propositions d'actions visant à le réduire. Dans les autres entreprises, la part des femmes parmi les candidats retenus doit chercher autant que faire se peut, à profils équivalents, à correspondre à la proportion des femmes parmi les candidats au poste.

Afin de renforcer la mixité, une attention particulière est portée aux métiers et catégories professionnelles pour lesquels un déséquilibre structurel est constaté. À ce titre, les caractéristiques de certains métiers et leur cadre de travail sont pris en compte afin de remédier à ce déséquilibre. Des actions sont conduites afin de permettre l'accès des femmes aux postes réputés masculins comme celui des hommes aux postes réputés féminins, notamment l'aménagement des postes (matériels, locaux...), le renforcement des formations aux métiers techniques, et des actions de sensibilisation auprès des écoles et des établissements de formation.

Les entreprises se fixent pour objectif d'équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes suivant les types de postes ou les grandes filières d'activité et sensibilisent les managers dans le cadre de leurs actions de recrutement sur l'obligation d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes.

b) Formation professionnelle

Les parties signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le déroulement de leur carrière.

À ce titre, les entreprises de la branche intègrent dans les formations managériales la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et de conditions de travail.

L'entretien professionnel, différent de l'entretien d'appréciation annuel, doit être réalisé tous les deux ans et a également pour but de mieux préparer, notamment par le biais de la formation, les départ et retour d'absences dites de longue durée, comme le congé de maternité, le congé parental d'éducation, de soutien familial, de solidarité familiale, d'adoption, de congé de proche aidant, le congé sabbatique, l'arrêt longue maladie, le congé parental à temps partiel.

Par ailleurs, selon les dispositions de l'article L. 2141-5 du code du travail, lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, celui-ci permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

De façon générale, les entreprises s'assurent que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

c) Promotion et mobilité

Principes

Au-delà de la mixité dans les politiques de recrutement, une véritable politique de mixité dans les emplois implique que les femmes puissent avoir, à compétences équivalentes, les mêmes parcours professionnels que les hommes et les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité, quel qu'en soit le niveau.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination.

À cet égard, une attention particulière est portée aux postes auxquels les femmes n'ont aujourd'hui que rarement accès, en veillant à ce qu'à compétences, expériences et profils équivalents, aucune nomination ne soit faite en fonction du sexe du salarié, notamment sur les postes à responsabilités.

Modalités

Les entreprises doivent en particulier examiner les critères retenus dans la définition des postes de travail qui seraient objectivement de nature à écarter les femmes de leur accès, alors même qu'elles disposent de l'ensemble des compétences requises pour y accéder.

De la même façon, elles s'attachent à ce que les modalités d'organisation du travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas, au sein d'une même fonction, un facteur de discrimination dans la répartition des tâches et dans les possibilités de promotion.

Elles veillent en outre à ce que les intitulés des postes de travail ne conduisent à aucune discrimination sexuée.

Par ailleurs, elles sont attentives à ce que les aménagements d'horaires qui auraient pu être mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, ne puissent faire obstacle à des propositions d'évolution de carrière.

S'agissant des entretiens professionnels, les entreprises retiennent des critères d'évaluation qui ne puissent conduire à une quelconque discrimination, directe ou indirecte, entre hommes et femmes.

Elles étudient des modalités de mise en œuvre du temps partiel ne désavantageant pas les femmes. Lorsque des postes à temps plein sont susceptibles de se libérer, ils sont proposés en

priorité aux salariés à temps partiel qui ont les qualifications et les compétences requises et qui en font la demande.

Dans le même esprit, les entreprises cherchent à développer des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel (actions conjointes avec les comités sociaux et économiques des entreprises, partenariat avec les collectivités locales, etc.).

Lorsque la mobilité géographique fait partie du parcours professionnel, elles s'emploient à ce que les modalités de mise en œuvre de cette mobilité soient compatibles avec les contraintes de la parentalité et/ou d'un congé de proche aidant.

Les entreprises soulignent que le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération et ne constitue pas un critère reconnu ou tacite de nature à faire obstacle ou à retarder une promotion professionnelle.

Elles recherchent les modalités pratiques susceptibles de permettre aux salariés qui le souhaitent de maintenir un lien avec l'entreprise pendant toute la durée d'un congé maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'un congé parental à temps plein afin de faciliter leur retour à l'activité professionnelle à l'issue de leur absence.

d) Équité salariale

Principe

Les entreprises de la branche entendent pérenniser l'équité en matière de rémunération. Par ailleurs, les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité dans les emplois.

Les parties signataires rappellent que les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Modalités

Dans le cas où un écart de rémunération entre les femmes et les hommes serait constaté pour un même travail ou des travaux de valeur égale, l'entreprise de la branche se conformera aux dispositions légales et supprimera cet écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Les entreprises de la branche peuvent s'appuyer notamment sur les diagnostics des rémunérations des femmes et des hommes pour identifier un écart.

Sont considérées, en vertu de l'article L. 3221-4 du code du travail, 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.

Les entreprises de la branche peuvent mettre en œuvre des outils et une méthodologie permettant de mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes tels que la sensibilisation auprès des managers à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant les révisions de salaire. Elles veillent à l'équilibre des rémunérations entre les femmes et les hommes dans les processus de recrutement.

Les entreprises de la branche s'assurent également que les périodes d'absence pour congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption sont sans incidence sur les droits liés à l'évolution de la rémunération des salariés.

De même, la rémunération des salariés à temps partiel doit tenir compte du temps de travail et ne peut entraîner de discrimination avec les salariés à temps plein.

e) Mesures liées aux congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption et parental

Les salariés de la branche bénéficient, pendant leur congé paternité et d'accueil de l'enfant, du maintien de leur salaire à 100 %. Ce maintien de rémunération est réalisé dans le cadre de la subrogation des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Les entreprises sont invitées à rechercher les modalités pratiques permettant aux salariés qui le souhaitent de maintenir un lien avec l'entreprise pendant les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption et parental, afin de faciliter le retour à la vie professionnelle.

Dans cette perspective, elles proposent à tout salarié un entretien spécifique avant le congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou le congé parental ou d'adoption, afin d'examiner notamment les conditions de leur absence, de leur éventuel remplacement, ainsi que les conditions dans lesquelles, s'il le souhaite, le salarié peut recevoir pendant ces congés une information (institutionnelle ou professionnelle) de l'entreprise.

Les entreprises sont également invitées à utiliser les entretiens professionnels pour mieux préparer les retours de congé de maternité, congé parental d'éducation, de soutien familial, d'adoption mais aussi après un congé parental à temps partiel. En effet, elles peuvent identifier, au cours de cet entretien, un besoin de formation et proposer au salarié des actions de formation ou de remise à niveau adaptées pour faciliter la reprise de l'activité professionnelle.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité, parental ou d'adoption, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est au moins « majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ».

f) Autres mesures destinées à mieux concilier vie professionnelle et vie privée

L'entretien d'appréciation annuel (autrement appelé entretien annuel d'évaluation, entretien annuel ou EAA) peut être l'occasion d'évoquer les questions liées à la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, notamment celles relatives aux modalités de mise en œuvre d'une mobilité géographique et/ou fonctionnelle, en recherchant des solutions adaptées (aménagements du temps de travail, organisation du travail, répartition de la charge et des astreintes...).

Les entreprises veillent dans leurs organisations à ne pas laisser s'installer des habitudes de travail entraînant directement ou indirectement une discrimination des personnes devant concilier ces habitudes avec des contraintes familiales. À cet égard, la question des amplitudes de travail ainsi que le développement de partenariats avec des crèches ou d'autres modes de garde peuvent constituer des pistes de réflexion intéressantes en faveur d'une meilleure conciliation vie professionnelle-vie privée.

Par ailleurs, les parties signataires entendent valoriser l'accord national de branche relatif au proche aidant du 21 mai 2024, qui permet de répondre à un besoin ponctuel de disponibilité pour accompagner un proche en situation de handicap ou maladie longue durée.

Des mesures de transfert de jours de congés ou de réduction du temps de travail peuvent être mises en œuvre entre les salariés conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles propres à chaque entreprise.

g) L'index de l'égalité femmes-hommes

Afin de renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires rappellent que la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 puis la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 (dite loi RIXAIN) visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle ont mis en place différents outils et mesures d'accompagnement. C'est en ce sens que l'article 14 instaure une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les postes de direction des grandes entreprises. Ainsi les entreprises qui emploient au moins 1 000 salariés doivent :

- à partir du 1^{er} mars 2026, atteindre un objectif chiffré de 30 % en matière de représentation femmes-hommes parmi d'une part, les cadres dirigeants et, d'autre part, les membres des instances dirigeantes (art. L. 1142-11 du code du travail) ;
- et à partir du 1^{er} mars 2029 atteindre un objectif chiffré de 40 % en matière de représentation femmes-hommes parmi, d'une part, les cadres dirigeants et d'autre part, les membres des instances dirigeantes (art. L. 1142-11 du code du travail).

Lorsqu'elles ne se conforment pas à l'obligation d'atteindre ce seuil de 40 %, elles disposent d'un délai de deux ans pour se mettre en conformité, sous peine de pénalité financière.

L'index égalité femmes-hommes outil d'évaluation issu de la loi du 5 septembre 2018 est un outil d'évaluation pour mesurer et corriger les différences de rémunération dans les entreprises. Celles-ci ont désormais une obligation de résultats, et non plus seulement une obligation de moyens.

Tous les ans, chaque entreprise d'au moins 50 salariés doit calculer son « index d'égalité femmes-hommes ».

En cas d'index inférieur à 85 points, les entreprises doivent fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs (décret n° 2022-243 du 25 février 2022).

En cas d'index inférieur à 75 points, les entreprises doivent publier leurs mesures de correction et de rattrapage (art. L. 1142-9 du code du travail).

Les modalités de calcul de l'index sont en annexe 2.

Le score global de l'index sur 100 points ainsi que les résultats obtenus à chaque indicateur de l'index (4 ou 5 indicateurs selon la taille de l'entreprise) doivent être publiés annuellement sur le site internet de l'entreprise, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année. Cette publication doit être faite de manière visible et lisible.

Les résultats publiés doivent rester consultables sur le site internet au moins jusqu'à la prochaine publication l'année suivante.

À défaut de site internet, le score global et les résultats obtenus à chaque indicateur doivent être portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

L'ensemble de ces indicateurs sont rendus publics sur le site internet du ministère du travail chaque année au plus tard le 31 décembre.

Les parties signataires souhaitent rappeler aux entreprises de la branche que le ministère du travail a mis en ligne sur son site internet plusieurs outils pour faciliter le calcul de l'index :

- un simulateur-calculateur de l'index. Il existe un tableur pour les entreprises de 50 à 250 salariés et un autre pour les entreprises de plus de 250 salariés ;
- une assistance téléphonique « Allo Index Ega Pro » ;
- des stages d'une demi-journée ou des autoformations en ligne pour les entreprises de 50 à 250 salariés ;
- des référents égalité salariale femme-homme parmi les agents de terrain de la DREETS.

Ainsi chaque DREETS a désigné un ou plusieurs référents chargés d'accompagner, à leur demande, les entreprises de 50 à 250 salariés pour mettre en œuvre les indicateurs et, le cas échéant, les aider à définir les mesures adéquates et pertinentes de correction. Le lien d'accès à la liste des référents est joint en annexe à cet accord.

Article 4 | Égalité de traitement entre les salariés et égalité des chances

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté que soient toujours plus développées dans les entreprises de la branche les modalités et actions prévues par l'article 30 de la convention collective de branche signée le 27 juin 2006, à savoir :

- la sensibilisation des responsables hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants aux enjeux économiques et sociaux de l'égalité de traitement entre les salariés ;
- la réalisation d'outils de communication, tant internes qu'externes, adaptés à la taille des entreprises et destinés à promouvoir l'égalité de traitement entre les salariés ;
- les mesures nécessaires pour développer l'égalité de traitement entre les salariés dans le respect des principes rappelés sous l'article 2a ci-dessus, au titre des stages proposés par les entreprises ou dans le cadre des contrats de professionnalisation ;
- la spécification des critères retenus pour le recrutement, qui doivent être fondés sur les exigences requises pour tenir le poste proposé et la qualification des candidats, dans le respect des principes rappelés sous l'article 2a ci-dessus ;
- la transparence et la traçabilité des processus de sélection mis en œuvre et l'information individualisée des candidats sur la suite donnée à leur candidature ;
- la mise en place de moyens appropriés pour assurer l'égalité entre les salariés, dans le respect des principes rappelés sous l'article 2a ci-dessus, en matière d'accès à la formation professionnelle ;
- les modalités de mise en place facilitant, pour les salariés, à compétences et contributions égales, un même parcours professionnel, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité, dans le respect des principes rappelés sous l'article 2a ci-dessus ;
- les dispositions visant à garantir aux salariés exerçant des responsabilités syndicales une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés eu égard à leurs compétences et à leurs aptitudes. Ils doivent également avoir accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement conformément à l'article L. 2141-5 du code du travail.

Ainsi, les entreprises doivent se mobiliser pour combattre les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives venant à porter atteinte aux principes rappelés sous l'article 2a ci-dessus.

Enfin, au-delà des dispositions déjà prévues par la convention collective nationale de branche, les parties signataires veillent au respect des principes directeurs et des modalités communes prévues par l'article 2 du présent accord qui vise notamment à promouvoir l'égalité des chances au sein des différentes entreprises de la branche.

Article 5 | Agir contre les agissements sexistes et lutter contre le harcèlement sexuel

Depuis la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, l'obligation d'information des salariés est complétée par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail et prévoit désormais que le sexisme entre dans le champ du harcèlement sexuel. Cette réforme vise notamment à sanctionner les « outrages sexistes » au travail.

L'agissement sexiste est défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (art. L. 1142-2-1 du code du travail).

Le harcèlement sexuel se définit de deux façons :

- des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à la dignité d'une personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (art. L. 1153-1 du code de travail, cf. annexe 3) ;
- 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 (art. L. 1153-1 du code de travail, cf. annexe 3).

La prévention et la lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel dans l'entreprise sont indispensables et concernent aussi bien les femmes que les hommes qui peuvent en être victimes ou auteurs.

Si la libération de la parole sur ces phénomènes de violence, longtemps passés sous silence, est progressivement rendue possible, des progrès sont encore nécessaires pour permettre aux signalements d'émerger le plus tôt possible, et ainsi prévenir et résorber les situations d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel.

a) Les outils

Le règlement intérieur et les affichages

L'employeur est tenu d'afficher, dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche, les dispositions du code pénal relatives au harcèlement sexuel, les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des services compétents (art. L. 1153-5 code du travail). Le règlement intérieur doit rappeler les dispositions relatives aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel.

Pour l'affichage, il est rappelé que les entreprises doivent ainsi communiquer :

- les coordonnées de la médecine du travail, de l'inspection du travail, du défenseur des droits ;
- les dispositions de l'article 222-33 du code pénal (définition pénale du harcèlement sexuel et sanctions encourues) ainsi que les actions civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Le DUERP doit être adapté afin de comporter des mentions spécifiques aux risques liés aux harcèlement et agissements sexistes et aux mesures de prévention et de correction afférentes, quelles que soient les conditions de travail.

b) Les acteurs de la prévention

La mise en œuvre d'une politique de prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel nécessite de clairement identifier tous les acteurs de la prévention.

La direction

Selon les dispositions des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, l'employeur veille au strict respect des dispositions légales relatives à la santé et la sécurité des salariés ainsi qu'aux principes généraux de prévention.

La direction de l'entreprise participe de manière active à la lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel notamment par le biais d'actions de prévention. Elle diligente les actions nécessaires en cas de signalement d'une situation d'agissements sexistes ou d'harcèlement sexuel en s'appuyant sur :

- le management :

Le management est le premier relais entre la direction de l'entreprise, les services des ressources humaines et les salariés. À ce titre, il assure un rôle central dans la mobilisation et le suivi des salariés. En raison de leur proximité avec les salariés, l'implication du management est primordiale pour la prévention et la lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.

Il assure une écoute quotidienne individuelle et est un acteur de la prévention, par la détection de situation à risque et de l'accompagnement du salarié ;

- les services des ressources humaines :

Les services des ressources humaines participent au renforcement de l'information des salariés sur les situations d'agissements sexistes et d'harcèlement sexuel.

Ils sont destinataires des alertes émises par tous les acteurs. Ils engagent et participent à l'enquête. Ils coordonnent et mettent en œuvre les mesures d'accompagnement des parties prenantes.

La direction prend alors toutes sanctions appropriées lorsqu'une telle situation est avérée à l'issue d'une enquête.

Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes au sein de l'entreprise

Deux référents « harcèlement sexuel » cohabitent dans les entreprises.

- le référent agissements sexistes et harcèlement sexuel au sein de l'entreprise :

Les entreprises de la branche employant au moins 250 salariés devront désigner *a minima* un référent en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.

Les missions du référent harcèlement désigné par la direction sont notamment de :

- recevoir et accompagner salariés et managers dans la gestion de des situations avérées ou supposées de harcèlement ;
 - mettre en place les mesures de prévention nécessaires à la lutte contre tous les harcèlements (actions de sensibilisation, actions de formation...) ;
 - conseiller la direction sur les mesures à prendre en cas de harcèlement supposé ou avéré ;
 - travailler en étroite collaboration avec le référent désigné par le CSE ;
- le référent au sein du comité social et économique :

Il sera désigné un référent en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel, par le comité social et économique, parmi ses membres sous forme de résolution, prise à la majorité des membres présents pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Ce référent sera notamment chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Il bénéficiera d'une formation prise en charge par l'employeur, en matière de santé, sécurité et des conditions de travail selon les dispositions prévues notamment par les articles L. 2315-16 à L. 2315-18 du code du travail.

Le CSE et la CSSCT

Le CSE ou la CSSCT contribue à la lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel. Il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés comprenant les situations d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel.

Le CSE ou la CSST peut notamment être force de proposition sur des actions de prévention qu'il juge utiles, la pertinence de leur mise en œuvre restant du ressort de l'employeur.

Les organisations syndicales

Les organisations syndicales contribuent à l'information des salariés partout où elles siègent. Elles s'efforcent de contribuer à la lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.

Les services de prévention et de santé au travail

Les services de prévention et de santé au travail peuvent être consultés.

c) Formation et procédure d'enquête interne, information et accompagnement

La formation

Les parties signataires souhaitent que les entreprises de la branche veillent à la formation et à la sensibilisation de leurs salariés dans le cadre de la prévention et de la lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.

Les entreprises dotées de représentants du CSE et/ou d'un référent en matière d'agissements sexistes et le harcèlement sexuel bénéficieront d'une formation selon les dispositions légales. La formation vise à comprendre les enjeux légaux, identifier les rôles et les missions, prévenir les risques et gérer les situations de crise.

La procédure d'enquête interne

Les parties signataires invitent les entreprises à anticiper le dispositif des enquêtes internes au moyen d'une procédure élaborée puis diffusée pour information.

Les parties signataires souhaitent favoriser la remontée d'informations en matière de harcèlement sexuel, et d'agissements sexistes, et considèrent que tout signalement doit être pris en compte. Ainsi en matière de signalement, il convient de rappeler qu'il existe déjà les dispositifs de droits d'alerte introduits par le code du travail :

- le droit d'alerte du CSE en cas d'atteinte aux droits des personnes qui conduit à une procédure spécifique ;
- le droit d'alerte pour danger grave et imminent ouvert à un salarié ou un membre du CSE qui conduit lui aussi à une procédure spécifique.

Le signalement peut être effectué par un membre du CSE, un salarié témoin ou un salarié victime d'une situation présumée de harcèlement.

En complément, les parties signataires priorisent la nécessité de libérer la parole des salariés qui sont confrontés à des agissements et propos à caractère sexiste.

Les dispositifs d'information et communication

L'adresse, le courriel et/ou le numéro d'appel professionnel du référent seront communiqués à l'ensemble des salariés de l'entreprise via un affichage dans les locaux de l'entreprise et diffusé via sur le site Intranet si l'entreprise en est dotée.

Alors qu'il existe différents dispositifs de sensibilisation des managers et des salariés au sein des sociétés de la branche, les parties signataires ont convenu qu'une fiche informative sur les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail permettrait une information complémentaire. Elle sera mise à jour régulièrement et transmise aux entreprises (cf. annexe 4).

Le défenseur des droits est l'autorité compétente pour traiter les réclamations des victimes de harcèlement sexuel au titre de sa mission de lutte contre les discriminations.

Article 6 | Les salariés reconnus en qualité de travailleurs handicapés

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté que soient développés toujours plus dans les entreprises de la branche les principes et modalités prévus par l'article 31 de la convention collective de branche signée le 27 juin 2006.

Il est entendu que les accords d'entreprise susceptibles d'être conclus à l'avenir doivent reprendre le principe et les modalités énoncés ci-après :

Principe

La volonté partagée de mener une politique active et durable d'insertion, de maintien dans l'entreprise, de progression au sein de celle-ci et d'amélioration des conditions de travail des salariés en situation de handicap.

Modalités

Le principe énoncé ci-dessus se traduit notamment par les actions suivantes dans les entreprises :

- la réalisation d'études ergonomiques relatives à des postes présentant un potentiel d'embauche de personnes en situation de handicap ;
- la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;
- la transmission des offres d'emplois à des structures spécialisées dans l'emploi des salariés en situation de handicap ;
- la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de formation sur toutes les formes de handicaps (y compris invisibles) destinées aux responsables hiérarchiques et à tous les salariés ;
- l'élaboration de mesures concrètes destinées à faciliter la vie au travail des salariés en situation de handicap, comme, par exemple, l'aménagement des locaux, des postes et situations de travail ;
- la prise en compte des demandes de salariés en situation de handicap relatives à des aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien en emploi via notamment l'aménagement de poste ;
- la facilitation de la reconnaissance du handicap par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) au travers l'assistance que peuvent apporter les entreprises aux salariés concernés qui le leur demandent dans les démarches administratives notamment pour la déclaration RQTH ;
- la mise en œuvre d'actions de formation-reconversion en faveur des salariés atteints d'un handicap au cours de leur vie professionnelle ne leur permettant plus de tenir leur poste ;
- l'association à ces différentes démarches des médecins du travail et du comité social et économique (CSE) ou par délégation de celui-ci de sa commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), pour les actions les concernant ;
- la coopération avec des acteurs institutionnels et des organismes et associations (exemple ESAT) en lien avec des situations de handicap.

Les travailleurs en situation de handicap doivent pouvoir bénéficier d'une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés eu égard à leurs compétences et à leurs

aptitudes. Ils doivent également avoir accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement.

Par ailleurs, les entreprises de la branche veillent à respecter les dispositions légales et réglementaires en vigueur encadrant la reprise du travail prévoyant qu'à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail, consécutives à une maladie ou à un accident non professionnel, à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, l'employeur recherche et si possible propose au salarié une solution d'aménagement de poste pour conserver le poste actuel ou une solution de reclassement la plus comparable possible avec l'emploi précédemment occupé.

Le référent handicap

Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés, est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap (art. L. 5213-6-1 du code du travail).

Le référent handicap peut, si un salarié en fait la demande, participer au rendez-vous de liaison et aux échanges liés aux aménagements de poste ou du temps de travail à la suite d'une visite de mi-carrière.

Article 7 | Les seniors

Les parties signataires réaffirment leur volonté partagée de maintien dans l'emploi des salariés âgés d'au moins 55 ans ou de recrutement de salariés d'au moins 50 ans.

Dans ce cadre l'augmentation du taux d'emploi des seniors passe par différentes actions de prévention ou d'adaptation destinées tant au développement de leurs possibilités d'évolution de carrière, que de maintien dans leur emploi ou de mobilité professionnelle.

Cela doit notamment conduire les entreprises de la branche à développer la formation tout au long de la vie professionnelle, à rechercher une optimisation de la gestion des parcours professionnels et à encourager la reconnaissance des acquis de l'expérience.

Les entreprises font les efforts nécessaires pour ouvrir en leur sein un dialogue portant sur l'aménagement des postes de travail et des fins de carrière.

Au titre des moyens à mettre en œuvre pour atteindre ces objectifs, les entreprises s'attachent plus particulièrement à utiliser pleinement les leviers suivants :

a) L'entretien professionnel

Chaque salarié doit bénéficier, tous les deux ans, d'un entretien professionnel prévu par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, afin de pouvoir faire le point sur ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Un entretien doit être également systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité après une longue absence (congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de proche aidant, d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée et arrêt longue maladie), mais aussi après un congé parental à temps partiel ou à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les six ans, l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux doit permettre de vérifier que le salarié a, au cours des 6 dernières années, bénéficié des entretiens professionnels, et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié de ces entretiens et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2, un abondement est inscrit à son compte CPF dans les conditions définies par décret en Conseil d'État et l'entreprise verse une somme dont le montant fixé par décret en Conseil d'État. Le salarié est informé de ce versement.

L'entretien professionnel doit donner lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

L'entretien ne peut pas porter sur l'évaluation du travail du salarié et doit donc être distinct de l'EAA.

b) La formation professionnelle

- le bilan de compétences : afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences ;
- les modalités d'application du compte personnel de formation aux salariés de 50 ans et plus : afin de leur permettre d'être pleinement acteurs de leur parcours professionnel, lorsqu'une action de formation professionnelle est déterminée en accord avec l'employeur lors de l'entretien professionnel, si nécessaire, les salariés de plus de 50 ans qui le souhaitent peuvent la compléter au moyen des droits qu'ils ont acquis dans leur compte personnel de formation, selon des modalités pratiques définies dans l'entreprise. Les formations ainsi envisagées avec le concours des droits acquis au titre du compte personnel de formation doivent figurer parmi les formations éligibles au compte personnel de formation prévues par l'article L. 6323-16 du code du travail ;
- la reconversion ou la promotion par alternance, dite Pro-A : pour répondre à leurs besoins de formation, les salariés de plus de 45 ans n'ayant pas atteint un niveau de qualification validé par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de licence pourront accéder en priorité au dispositif de la reconversion ou la promotion par alternance.

c) La transmission des savoirs et des savoir-faire

Organiser la transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de l'entreprise doit constituer un objectif prioritaire de la gestion des ressources humaines.

La pratique du tutorat, du parrainage ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire est de nature à contribuer à la réalisation d'un tel objectif dès lors qu'elle est conçue et mise en œuvre de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le salarié ou les salariés chargés de cette mission et le salarié concerné.

Pour faciliter le développement du tutorat, du parrainage ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire, et veiller à son intérêt tant pour le ou les salariés chargés de cette mission que pour le salarié concerné, les entreprises peuvent confier cette mission à des salariés volontaires, ayant une légitimité professionnelle fondée sur une expérience reconnue.

Par ailleurs, Les parties signataires font mention des dispositions de l'article 55 d) de la convention collective nationale de branche.

d) L'amélioration et l'aménagement des conditions de travail et d'emploi

L'amélioration des conditions de travail revêt une réelle importance pour améliorer le taux d'emploi des seniors compte tenu des effets du vieillissement, des exigences de compétiti-

tivité et des transformations technologiques. Elle apparaît en particulier nécessaire, conjointement avec une prévention de la pénibilité des tâches, telle que celle-ci est notamment définie à l'article 39 de la convention collective nationale de branche (paragraphe *a* et *b*) pour freiner le départ anticipé. À ce titre, les entreprises de la branche s'efforcent de rechercher la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié.

L'entretien professionnel prévu au paragraphe *a* du présent article doit être également l'occasion de faire le point sur un éventuel aménagement des conditions d'emploi (aménagement de poste, aménagement d'horaires, tutorat, ou toute autre adaptation prenant en compte l'expérience professionnelle du salarié) et de l'évolution des rémunérations.

e) L'aménagement de fin de carrière

L'aménagement des horaires de travail : les salariés âgés de 55 ans et plus qui le souhaitent sont susceptibles de bénéficier, en accord avec leur employeur, d'aménagements de leurs horaires de travail, y compris sous forme de temps partiel, organisés sur la semaine, le mois ou l'année.

Le bilan retraite : au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale auxquels il a cotisé et ses caisses de retraite complémentaire, à titre strictement personnel et dont il est le seul propriétaire, le salarié de 55 ans et plus peut, à sa demande, faire le point avec son responsable hiérarchique sur les modalités de sa fin de carrière, à l'occasion de l'entretien professionnel visé au paragraphe *a* du présent article.

Article 8 | Mesures d'accompagnement pour l'emploi des jeunes

Dans un contexte économique, social et sanitaire difficile les parties signataires réaffirment leur volonté d'accompagner les jeunes afin d'assurer la transmission des savoirs et des compétences au sein des entreprises de la branche.

Afin de toujours mieux répondre aux enjeux de l'évolution des métiers et aux défis du vieillissement important de la pyramide des âges du secteur autoroutier, les parties signataires souhaitent accompagner les jeunes à s'insérer ou à rester en emploi.

Dans ce cadre, les parties signataires s'engagent plus encore à mobiliser tous les moyens disponibles pour développer l'attractivité du secteur auprès des jeunes.

a) Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) et section paritaire professionnelle (SPP)

Dans le cadre des missions dévolues à la CPNE (art. 50 de la CCNB), la SPP (créée le 9 octobre 2019) est mobilisée pour mettre en œuvre la politique de formation professionnelle innovante et dynamique pour les entreprises de la branche en même temps constituant un réel facteur d'attractivité à l'égard de futurs jeunes salariés.

Les parties signataires encouragent la SPP dans ses travaux de communication sur les métiers de la branche auprès des jeunes avec notamment l'objectif de mieux faire connaître les emplois du secteur.

b) Faciliter l'accès des jeunes à la formation en alternance

L'alternance constitue l'un des outils d'insertion et d'acquisition des compétences parmi les plus efficaces en ce qu'elle permet :

- de favoriser le renouvellement de la population professionnelle des entreprises ;
- de constituer, pour les jeunes, la première étape d'une formation qui, ne se concevant que tout au long de la vie, fait le lien avec la formation continue dont le futur salarié bénéficiera pour maintenir son employabilité.

Les formations en alternance tels que le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation ou le contrat de professionnalisation pour l'emploi immédiat ou « Prodiat » sont autant de dispositifs d'accompagnement des jeunes à la réussite de leur parcours professionnel et à leur employabilité.

Ces dispositifs doivent également avoir pour objectif de favoriser l'accès des jeunes à un contrat de travail à durée indéterminée au sein du secteur autoroutier.

c) Contribuer à un accueil de qualité dans les entreprises du secteur

Les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à mettre en place, pour les jeunes embauchés ou en stages, un parcours d'entrée dans l'entreprise leur permettant de s'approprier rapidement les éléments indispensables à une bonne intégration et favorisant leur intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires à leur parcours professionnel.

d) Les dispositifs de mentorat

Le mentorat se traduit par une collaboration entre salarié expérimenté et un salarié plus jeune. Le salarié expérimenté accompagne volontairement un jeune apprenant.

Le mentorat permet un processus d'apprentissage basé sur des situations vécues et des échanges entre les deux salariés.

En complément, le mentorat inversé, consiste à mettre en relation des salariés en début de carrière avec des salariés expérimentés pour les sensibiliser notamment aux nouvelles technologies et aux nouveaux outils de communication.

Ce travail inter-générationnel contribue à l'émergence d'une culture plus collaborative et crée des « ponts » entre les générations.

Article 9 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Toutefois les parties signataires encouragent ces entreprises à mettre en place des dispositifs d'information et d'accompagnements pour ses salariés en matière de lutte contre les agissements sexistes et harcèlement sexuel.

Article 10 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il cesse automatiquement à l'expiration de ce délai et ne peut au-delà, en aucun cas, continuer à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée. À l'issue de cette période, l'ASFA convie les organisations syndicales à une négocier un nouvel accord.

Article 11 | Suivi de l'accord

Le présent accord fait l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) prévue à l'article 50 de la convention collective nationale de branche.

Dans le cadre de ces réunions qui font l'objet d'un point de l'ordre du jour distinct, portant sur les thèmes de la diversité et de l'égalité des chances :

- sont commentés les indicateurs consolidés au niveau de la branche figurant en annexe ci-jointe ;

- sont présentés par les représentants des sociétés des indicateurs qualitatifs, correspondant à des actions menées en entreprise ;
- sont exposées les bonnes pratiques des entreprises de la branche.

Par ailleurs, une commission paritaire de bilan se réunit au plus tard 3 mois avant l'expiration du présent accord.

Cette commission se compose, d'une part de la délégation des organisations syndicales représentatives de salariés, et d'autre part de la délégation des employeurs. La délégation des salariés comprend deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés signataires du présent accord. Le nombre des membres de la délégation des employeurs est au plus égal à celui de la délégation des salariés.

Article 12 | Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, à la diligence de l'ASFA.

Article 13 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non-signataires du présent accord, peuvent adhérer conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord peut être révisé dans le respect des conditions légales en vigueur.

Article 14 | Formalités et dépôt

Le présent accord est déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 29 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

A. Indicateurs du rapport de branche sur la situation comparée des femmes et des hommes

A.1. Répartition de l'effectif total en CDI au 31.12 par genre

Répartition F/H par CSP en effectif et pourcentage.

Répartition F/H par CSP et tranche d'âge en effectif.

Répartition F/H par classification.

A.2. Répartition par filière métier, par genre

Répartition F/H par CSP, et filières : péage, viabilité/sécurité, structure.

A.3. Répartition par taux d'activité, par genre

Répartition F/H par CSP, temps complet/temps partiel, en effectifs.

A.4. Répartition de l'effectif CDD au 31.12 par taux d'activité, par genre

Répartition F/H par CSP, temps complet/temps partiel, en effectifs.

A.5. Répartition de la rémunération par genre

Répartition F/H des rémunérations annuelles brutes garanties rapportées à l'effectif moyen pondéré par CSP.

Rémunérations moyennes au sens de la RAG par CSP.

Répartition F/H du salaire de base mensuel par CSP et filière.

A.6. Répartition de la promotion par genre

Répartition F/H par CSP des salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure.

Répartition F/H des changements de classification, sans changement de CSP, au sein de chaque catégorie.

A.7. Répartition du nombre d'embauche CDI, CDD par genre

Répartition F/H du nombre d'embauches en CDI par CSP.

Répartition F/H du nombre d'embauches en CDD par CSP.

Répartition F/H du nombre d'embauches de travailleurs saisonniers par CSP.

Répartition du nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans en CDI par CSP.

A.8. Répartition de la formation professionnelle par genre

Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation.

Montant consacré à la formation continue.

Répartition F/H du nombre de salariés en CDI et en CDD par CSP ayant bénéficié d'une formation.

Répartition de volume d'heures de formation effective par domaine, sexe et CSP.
Nombre d'alternances et de stages.

B. Autres indicateurs relatifs à la diversité

B.1. Le handicap

Répartition de l'effectif CDI par CSP au 31.12 selon le paramètre du handicap.
Répartition de l'effectif CDI au 31.12, temps complet/temps partiel selon le paramètre du handicap.
Répartition F/H du nombre de travailleurs en situation de handicap au 31.12.
Répartition F/H du nombre de travailleurs en situation de handicap embauchés en CDI par CSP au cours de l'année.
Répartition F/H du nombre de travailleurs en situation de handicap embauchés CDD par CSP au cours de l'année.
Chiffre d'affaires réalisé avec les entreprises adaptées et les ESAT.
Répartition du nombre de travailleurs en situation de handicap ayant bénéficié d'une formation par CSP.

B.2. Les seniors

Répartition des seniors par tranches d'âge, CSP au 31.12.
Répartition des seniors par tranches d'âge, temps complet/temps partiel au 31 12.
Répartition du nombre d'embauches de salariés de plus de 45 ans en CDI.
Répartition du nombre de seniors ayant bénéficié d'une formation par CSP.
Nombre de seniors ayant bénéficié d'un maintien en emploi (aménagement/adaptation de poste).

B.3. Articulation entre vie professionnelle et vie familiale

Répartition de l'effectif CDI par tranche d'ancienneté.
Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi.
Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.
Nombre d'entreprises ayant mis en place des services destinés à assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale (crèche, chèque emploi-service...).

C. Index égalité professionnelle femmes-hommes

Lien des référents égalité salariale femme-homme parmi les agents de terrain de la DREETS : <https://travail-emploi.gouv.fr/index-de-legalite-professionnelle-calcul-et-questionsreponses> (travail-emploi.gouv.fr).

D. Indicateurs relatifs aux harcèlements sexuels et agissements sexistes

Nombre de référents au sein de l'entreprise.
Nombre d'entreprise ayant mis en place des dispositifs de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes.

Annexe 2 Modalité de calcul de l'index égalité femmes-hommes

L'index prend la forme d'une note sur 100, calculée :

■ Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, à partir des quatre critères suivants, affectés chacun d'un certain nombre de points :

1° 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 (40 points) ;

2° L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes (35 points) ;

3° Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris (15 points) ;

4° Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points).

■ Pour les entreprises de plus de 250 salariés, des cinq critères suivants, affectés chacun d'un certain nombre de points :

1° 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 (40 points) ;

2° L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes (20 points) ;

3° L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (15 points) ;

4° Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris (15 points) ;

5° Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points).

Annexe 3 Article L. 1153-1 du code du travail

Article L. 1153-1 du code du travail

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

1. Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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 ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2. 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. »

Fiche informative

Agissements sexistes et harcèlement sexuel



Avril 2025

SOMMAIRE

1 DE QUOI PARLE-T-ON ?	3
2 QUE DIT LA LOI ?	4
→LES SANCTIONS	4
3 QUI SOLLICITER SI JE SUIS VICTIME OU TÉMOIN ?	6
→ LA DIRECTION	6
→L'ENCADREMENT ET LES SERVICES DES RESSOURCES HUMAINES	6
→LES RÉFÉRENTS « HARCÈLEMENT SEXUEL »	6
→LES COLLÈGUES	6
→LA MÉDECINE DU TRAVAIL	6
4 QUEL ACCOMPAGNEMENT ?	7



1 DE QUOI PARLE-T-ON ?

AGISSEMENTS SEXISTES

Les agissements sexistes liés au sexe d'une personne portent atteinte à sa dignité. Ils créent un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

HARCÈLEMENT SEXUEL

Ce sont des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés portant atteinte à la dignité ou créant une situation intimidante, hostile ou offensante.



Harcèlement sexuel et Agissements sexistes : Tous les salariés sont concernés

Source : Syntec

	« J'ai quand même pris mon 80%, mais je n'étais plus cheffe d'équipe »
	« Un collègue m'a proposé de coucher avec lui alors que j'étais en train de le former. Ça m'a choqué... Je suis au boulot, je ne suis pas là pour ça ! »
	Un afterwork a été proposé au dernier moment par un groupe de collègues. Tout le monde s'est retrouvé dans le bar au coin de la rue. Ce soir-là, deux collègues ont dansé et flirté ensemble. Ils se sont même embrassés. Le lendemain, la jeune femme dit à Marc qu'il a été un peu insistant en fin de soirée, que ça l'a mise mal à l'aise. Ce dernier voulait absolument qu'ils rentrent ensemble chez lui et n'a pas du tout apprécié quand elle a refusé trois fois de suite.
	« On ne peut pas demander à Paul de participer aux échanges et de prendre des notes, c'est bien connu, les hommes ne savent pas faire deux choses à la fois. »
	Alice arrive en salle de réunion, elle constate qu'il n'y a que des collègues femmes et lance sur le ton de l'humour : « Je ne savais pas que c'était une réunion tupperware ! ». Quelques personnes dans la salle rient un peu, mais Véronique réagit en lui disant sèchement : « Je crois que tu t'es trompée, ici on va travailler sur la stratégie marketing du nouveau produit ».

Les conséquences sur la victime et sur le collectif de travail : « **Je tu ils nous vous elles** »

La vidéo : <https://tinyurl.com/5n8svwyf> (Source : Défenseur des Droits)

2 QUE DIT LA LOI ?

JURIDIQUE (*Article L. 1142-2-1 du code du travail*)

Agissements sexistes

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Harcèlement sexuel

Premier type : actes répétés sous forme de propos ou de comportements à connotation sexuelle* ou sexiste** non désirés. **articles L. 1153-1 du code du travail et 222-33 du code pénal - **article 222-33 du code pénal*

Deuxième type : acte unique sous forme de pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle.

→LES SANCTIONS

Agissements sexistes

C'est à l'employeur d'affirmer le caractère inacceptable des agissements sexistes par une sanction disciplinaire appropriée.

Sur le plan pénal, l'agissement sexiste n'est pas sanctionnable en tant que tel. Cependant, on peut sanctionner pénalement une injure publique à caractère sexiste (*jusqu'à 1 an de prison et 45 000 € d'amende*) et une injure sexiste dans un cadre privé (amende de 750 €). Le délai de prescription est de 1 an.

Harcèlement sexuel

Toute personne ayant commis des actes de harcèlement sexuel est passible de sanctions disciplinaires pouvant aller de l'avertissement jusqu'au licenciement ou à la radiation. Le code du travail punit également d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discrimination commis à l'encontre d'une personne ayant dénoncé un harcèlement sexuel (*article L. 1155-2*).

Sur le plan pénal, le harcèlement sexuel constitue un délit puni de 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende pouvant aller jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes. Le délai de prescription est de 6 ans à partir du dernier acte constitutif de cette infraction.



3 QUI SOLLICITER SI JE SUIS VICTIME OU TÉMOIN ?

Harcèlement sexuel et agissements sexistes : prévenir, agir, sanctionner

→ LA DIRECTION

Cette dernière est tenue de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits, d'y mettre un terme et de les sanctionner si besoin.

→ L'ENCADREMENT ET LES SERVICES DES RESSOURCES HUMAINES

Ils sont vos premiers interlocuteurs au sein de l'entreprise. Ils sont à votre écoute et peuvent analyser la situation puis le cas échéant en référer à la direction.

→ LES RÉFÉRENTS « HARCÈLEMENT SEXUEL »

Ils peuvent vous orienter, vous informer et vous accompagner.

Il peut s'agir du référent désigné par l'entreprise (*à partir de 250 salariés*) ou celui désigné par le Comité Social et Économique (CSE).

→ LES COLLÈGUES, LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Ils peuvent vous soutenir et faire en sorte que vous ne vous isoliez pas, mais aussi vous aider à qualifier les faits.

→ LA MÉDECINE DU TRAVAIL

Les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST) peuvent vous écouter et évaluer l'état de votre santé, et ce en toute confidentialité et dans le secret professionnel.

4 QUEL ACCOMPAGNEMENT ?

Harcèlement sexuel et agissements sexistes : prévenir, agir, sanctionner



	L'Inspection du travail	0 806 000 126 (service gratuit + prix appel) Prenez rendez-vous : https://tinyurl.com/5cvtp34b
	Le médecin traitant	Appeler votre Cabinet médical. Vous n'avez plus les coordonnées, allez sur l'espace d'échange de votre compte AMELI (CPAM) ou appeler le 3646
	Les associations L'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) Les centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)	https://www.avft.org/ https://fncidff.info/
	Le site Internet du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles Service en ligne et formulaires de signalement :	https://tinyurl.com/ytwrpmtv https://tinyurl.com/58ra2azn
	Le Défenseur des droits : compétent pour assister les victimes de harcèlement sexuel. Il peut enquêter (<i>demande d'informations par écrit, audition, vérification sur place</i>) ; procéder à une médiation, un règlement amiable, une transaction civile ou pénale ; faire des recommandations ; présenter des observations devant les juridictions saisies.	www.defenseurdesdroits.fr/fr/saisir 09 69 39 00 00
	La police nationale La Gendarmerie nationale	17