

Accord du 9 avril 2026 relatif à l'égalité professionnelle et la diversité

NOR : ASET2650503M

IDCC : 184

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

GMI ;

UNIIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC ;

SF3C CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche rappelle avec force son opposition à toutes les formes de discriminations directes ou indirectes, qu'elles soient fondées sur le genre, l'origine, l'appartenance ou non-appartenance syndicale, l'âge, la situation de famille, l'orientation sexuelle, l'apparence physique, l'état de santé, la grossesse, la religion, le handicap ou tout autre critère prohibé par la loi.

Elle réaffirme que l'égalité de traitement constitue un principe fondamental applicable à toutes les étapes du parcours professionnel : recrutement, rémunération, formation, déroulement de carrière, conditions de travail, suspension et cessation du contrat de travail.

La branche s'engage à promouvoir un environnement de travail inclusif, respectueux de la dignité des personnes et garant de l'égalité des chances pour l'ensemble des salariés.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tant à l'embauche que lors de promotions internes, d'accès à la formation ou de toute évolution de carrière demeure plus que jamais un enjeu majeur pour le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques.

Les acteurs de la négociation sociale de branche, au regard des dernières statistiques Agirc-Arrco relatives à la population de la branche, ont mesuré la nécessité de faire évoluer les mentalités par une politique volontariste fondée sur la communication, l'image, voire la labélisation, en tant que norme de référence, qui est déjà au cœur des stratégies sectorielles.

La branche imprimerie et industries graphiques assigne à cet accord plusieurs objectifs d'action pour l'égalité professionnelle, participant aussi à la qualité de vie au travail. Elle se propose de construire une boîte à outils pour les entreprises dont la composante TPE/PME est majoritaire dans le secteur.

Ainsi, outre le respect des principes de non-discrimination, les négociateurs paritaires souhaitent :

- lancer un programme de sensibilisation/formation à l'égalité professionnelle ;
- sensibiliser les managers sous des formes appropriées portant sur la diversité ;
- promouvoir l'accès des femmes aux métiers de production ;
- faciliter l'accès des femmes aux postes d'encadrement.

Cet enjeu relève de la responsabilité sociale des entreprises. Cette politique, accompagnée depuis plusieurs années par la branche, contribue à renforcer l'attractivité de nos métiers, à favoriser l'accès des femmes aux métiers de production, et à supprimer les différences de traitement qui ne seraient pas justifiées par des raisons objectives et pertinentes.

Cette ambition commune de mixité qui doit se comprendre dans les deux sens suppose d'impulser une dynamique et de rappeler que tant les entreprises que la branche devront être des lieux de partage des bonnes pratiques.

La notion de mixité doit s'entendre comme la présence équilibrée de femmes et d'hommes dans l'ensemble des métiers, notamment ceux dans lesquels l'un des sexes est significativement sous-représenté.

Les signataires du présent accord-cadre se sont entendus sur la nécessité de faire jouer à la branche un rôle majeur visant à décliner en entreprise les préconisations contenues dans celui-ci.

Les organisations signataires tiennent à rappeler en effet que si le rôle de la branche est d'accompagner et d'assurer le suivi sur cette thématique, la négociation d'entreprise, lorsqu'elle existe, ou la concertation avec les élus ou à défaut lors d'échanges structurés avec le personnel se doivent d'être le relais naturel de l'accord de branche.

Pour mesurer l'impact de cet accord, il est demandé aux entreprises de la branche de transmettre au secrétariat de la CPPNI (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation) les éléments relatifs à l'égalité professionnelle qui sont mis en place, sur le plan quantitatif et qualitatif. Face à des problématiques complexes liées à l'égalité professionnelle, les entreprises pourront ainsi bénéficier utilement d'un partage, voire d'une co-construction de solutions adaptées.

Article 1^{er} | Salariés concernés

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés, relevant de la convention collective de l'imprimerie et des industries graphiques, quel que soit le statut contractuel de ceux-ci (contrats à durée déterminée, contrats à durée indéterminée, contrats en alternance, stagiaires, etc.).

Article 2 | Conditions d'accès et d'exercice de l'emploi

Développer la mixité à tous les postes, toutes les fonctions et toutes les responsabilités est un engagement majeur qui peut renforcer l'attractivité du secteur et des entreprises.

Ce principe procède de l'article L. 1142-1 du code du travail qui proscriit toute mention de genre ou de situation de famille dans une offre d'emploi.

Les accords de branche portant notamment sur la formation professionnelle s'inscrivent dans ce cadre.

L'employeur doit également adapter les conditions de travail pour une conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle dans les conditions précisées à l'article 5 du présent accord.

En outre, ce rappel vaut également et notamment pour tout refus de renouvellement de contrat, tout refus de promotion en considération du genre et s'applique également au champ de la rémunération, d'accès à la formation, de reconnaissance de la qualification du salarié.

À ce titre, la branche se propose d'accompagner les projets d'aménagement de postes et d'ergonomie destinés à favoriser la mixité, notamment un ajustement des horaires de travail, la mise en place de dispositif de mentorat et de parrainage, le recours au télétravail...

Aussi, les signataires du présent accord invitent les entreprises à construire un processus de recrutement neutre, que celui-ci soit externe ou interne par promotion et de ne fonder l'affectation à un poste que sur l'exercice des compétences, comme l'accord paritaire portant sur la classification des emplois a tenu à le rappeler.

En outre, il est rappelé que l'employeur ne peut prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou de la promouvoir.

Article 3 | Accès à la formation et aux parcours professionnels

L'accès à la formation est un des facteurs d'intégration et d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Dans ce contexte, l'entreprise s'efforcera de garantir l'égalité d'accès à la formation à tout niveau de responsabilité et s'efforcera de prendre toute mesure pour que les salariés puissent s'organiser en conséquence.

Les entreprises, quelle que soit leur taille, doivent s'appuyer sur le nouvel entretien professionnel visé par la loi du 24 octobre 2025, dit entretien de parcours professionnel.

Ainsi, dans ce cadre, une attention devra être portée lorsque le salarié reprend son activité professionnelle à l'issue d'une absence de longue durée (maternité, congé parental d'éducation, congé d'adoption ou période d'activité à temps partiel, maladie, accident du travail, etc.).

Lors de cet entretien dont le contenu et la périodicité ont été revus, il sera nécessaire de dresser un point carrière pour faire un bilan de l'évolution du salarié depuis son entrée dans les effectifs de l'entreprise.

Ce point carrière sera aussi l'occasion d'identifier une éventuelle corrélation entre le genre et l'évolution professionnelle pour prendre des mesures d'ajustement si celles-ci sont compatibles avec l'organisation de l'entreprise et ses capacités. Les femmes et les hommes doivent en effet avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière y compris pour un changement de statut.

Les critères d'évolution professionnelle et de promotion doivent être objectivés et partagés avec le salarié concerné. Ces critères doivent contribuer à renforcer la mixité et la diversité tant dans les différents champs d'activité de l'entreprise que dans les groupes et échelons hiérarchiques. Des actions de formation doivent aussi permettre la montée en compétence.

Article 4 | Égalité salariale et accompagnement des entreprises

L'égalité de traitement salarial et statutaire constitue l'un des principes majeurs de l'égalité qui doit être respecté.

Il est rappelé à cet égard que l'article L. 3221-2 du code du travail dispose que « tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Pour parvenir à l'égalité salariale, les entreprises peuvent le cas échéant, solliciter la branche. Elles pourront alors bénéficier d'un partage des actions correctives et de progrès mises en

place par des entreprises du secteur pour supprimer les éventuels écarts de rémunérations et répondre aux enjeux d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans ce cadre, sur la base du retour des pratiques des entreprises, la branche devra élaborer des modèles à adapter.

Enfin, il est également précisé que l'égalité salariale s'applique à tous les éléments de rémunération et non seulement au salaire et ce quelle que soit la composante de la rémunération.

Dans ce cadre, les entreprises sont invitées à réaliser un diagnostic des écarts de rémunération, à mettre en place un plan d'action correctif en cas d'écarts injustifiés, à définir des critères transparents pour les augmentations individuelles, à veiller à l'égalité salariale à l'embauche, à intégrer l'égalité salariale dans la rémunération variable.

Ces éléments et ces informations doivent être accessibles aux salariés et à leurs représentants afin de détecter et, le cas échéant, de corriger les écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Article 5 | Conditions de travail (emploi, santé et sécurité au travail)

Faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle participe de la recherche de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Comme précisé à l'article 2 du présent accord, dans ce contexte, l'employeur étudiera toute possibilité d'adapter l'organisation du travail ainsi que l'ergonomie des postes (notamment aménagement des horaires, temps partiel, sachant que ces modalités particulières ne sauraient avoir de conséquences sur l'évolution des carrières, des salariés ou leurs statuts, etc.).

Adapter l'organisation du travail suppose le respect des obligations en matière de santé et sécurité au travail consignées dans le document unique devant être actualisé régulièrement.

Dans une démarche de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les entreprises s'engagent à prévenir l'ensemble des formes de pénibilité auxquelles les salariés peuvent être exposés, qu'elles soient physiques ou mentales. À ce titre, elles veillent à identifier et réduire les facteurs susceptibles d'affecter de manière différenciée les femmes et les hommes, notamment ceux liés à l'organisation du travail, à la charge physique, à la charge mentale, aux contraintes horaires ou à l'exposition à des environnements de travail spécifiques.

Dans cette continuité, les entreprises veillent également à prendre en compte les problématiques de santé spécifiques pouvant affecter certaines salariées, notamment les douleurs menstruelles invalidantes, l'endométriose, le syndrome prémenstruel sévère ou toute autre pathologie liée au cycle menstruel.

L'objectif est de garantir un environnement de travail accessible à tous et sécurisé, permettant d'éviter toute discrimination liée à ces situations.

Ces dispositifs s'inscrivent dans la volonté de favoriser la qualité de vie au travail, participent à la prévention de la pénibilité liée aux situations ci-dessus énoncées ainsi qu'à la poursuite du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 6 | Prévention et lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et le harcèlement moral au travail

La prévention, l'interdiction et les sanctions contre le harcèlement sexuel procèdent des articles L. 1153-1 à L. 1153-6 du code du travail.

Selon l'article L. 1142-2-1 du code du travail portant sur la prévention des agissements sexistes au travail : « 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. »

La prévention, l'interdiction et les sanctions contre le harcèlement moral procèdent des articles L. 1152-1 à L. 1152-6 du code du travail.

Selon l'article L. 1152-1 du code du travail portant sur la prévention des agissements de harcèlement moral au travail : « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Ces textes légaux doivent être repris dans le règlement intérieur de toute entreprise de la branche dont l'effectif est de cinquante salariés ou plus. L'entreprise devra respecter toutes les obligations portant sur la publicité du règlement intérieur et notamment son affichage dans l'entreprise.

Il est rappelé que toute forme de harcèlement est prohibée.

Article 7 | Déclinaison en entreprise

Conscients que si les TPE du secteur graphique se reconnaissent dans les principaux engagements procédant de cet accord, les signataires de ce texte ont pris la mesure de ne pas surcharger les entreprises avec de nouvelles contraintes, ce qui serait contre-productif par rapport aux objectifs assignés à ce texte paritaire, tout en rappelant l'attachement de la branche à l'égalité professionnelle.

■ Cas des entreprises comptant moins de cinquante salariés :

Ces entreprises bénéficieront d'un outil d'auto-analyse qui est construit pour les aider à poser le diagnostic synthétique.

Cet outil permettra de cerner les problématiques suivantes :

- la mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes par tranche d'âge et par catégorie de postes répondant à la notion d'équivalence et en fonction de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- la mesure des taux d'augmentation individuelle ne correspondant pas à des promotions, changement de statuts, etc. ;
- la mesure des écarts de taux de promotions hommes/femmes ;
- la mesure du pourcentage de femmes ayant bénéficié d'une revalorisation au cours de l'année suivant leur retour de congé maternité par exemple.

■ Cas des entreprises comptant cinquante salariés et plus :

Les dispositions légales ont institué l'index de l'égalité professionnelle pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Article 8 | Mission spécifique de la CPNEFPIIG (commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de l'imprimerie et des industries graphiques) dans la mise en œuvre de l'accord

La CPNEFPIIG a pour mission de :

- collecter et analyser les données sur l'égalité professionnelle dans la branche sur la base des remontées du questionnaire lancé auprès des entreprises en collaboration avec le réseau de proximité de l'outil paritaire Ambition graphique ;
- assurer le développement et la promotion des outils visant à développer l'égalité de traitement des salariés dans la branche et le suivi annuel des accords d'entreprises ou plans d'action, etc. ;
- accompagner dans la réflexion de l'amélioration de l'environnement de travail ;

- rédiger les fiches d'information thématiques, des modèles de diagnostics égalité (allégés), des supports de communication et de sensibilisation sur le thème de l'égalité professionnelle (en partenariat avec Ambition graphique), des kits de bonnes pratiques, etc. ;
- organiser un évènement annuel de restitution, aux acteurs de la branche des données collectées.

Article 9 | Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés sous réserve du respect des dispositions légales et conventionnelles (art. 7 du présent accord) liées à des conditions d'effectifs.

Article 10 | Révision et dénonciation

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 11 | Dépôt et extension du présent accord

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviendront d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Article 12 | Application du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en application le premier jour du trimestre suivant la date de publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 9 avril 2026.

(Suivent les signatures.)