

# L'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023



# Quelques infos sur le texte ...



Signé le **20 septembre 2021**



Par le **SyNESI et la CFDT**



Étendu par **arrêté du 3 février 2023** publié au journal officiel du 11 février 2023



Mise en œuvre : **1<sup>er</sup> mars 2023**  
(article 8.3)



**Impossibilité de déroger** de manière défavorable à ce texte



**Mise à disposition de l'accord** sur l'intranet de la structure ou, à défaut, informer les salariés de son existence

# L'accord égalité pro : 6 axes retenus

Respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et réduire les écarts quant à l'accès aux responsabilités

Favoriser une meilleure articulation et conciliation entre la vie professionnelle et personnelle et prendre en compte la parentalité et les solidarités

Promouvoir la formation professionnelle et favoriser la promotion professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités

Améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salariés et notamment les salariés enceintes

Agir en faveur de la prévention du harcèlement et des violences sexistes ou sexuelles au travail

Favoriser dans les structures de moins de 50 salariés la mise en place d'outils RH permettant d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

# L'accord égalité pro : 6 axes retenus

Chaque axe est subdivisé de la manière suivante :

Objectifs

Moyens

Mesures /  
outils  
proposés  
par la  
branche

# Respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et réduire les écarts quant à l'accès aux responsabilités - Objectifs

« Les structures doivent mettre en place des mesures visant à supprimer les écarts injustifiés de rémunération directe ou indirecte entre les femmes et les hommes »

« Les structures doivent également veiller à ce que les femmes et les hommes puissent accéder de la même manière aux emplois à responsabilité ou d'encadrement »

[Consultez le texte détaillé de l'article 1<sup>Er</sup>](#)

# Respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et réduire les écarts quant à l'accès aux responsabilités – Moyens et mesures

L'index égalité professionnelle est transmis par les structures de la branche à leurs représentants du personnel et à la branche : [cppni.aci@gmail.com](mailto:cppni.aci@gmail.com)

En cas d'écart de rémunération, la suppression des écarts et les mesures pour y remédier doivent faire l'objet d'un plan dans toutes les structures

Plans d'action anonymisés pourront être capitalisés par la branche afin d'alimenter les informations de l'observatoire de branche

[Consultez le texte détaillé de l'article 1<sup>Er</sup>](#)

# Favoriser une meilleure articulation et conciliation entre la vie professionnelle et personnelle et prendre en compte la parentalité et les solidarités - Objectifs

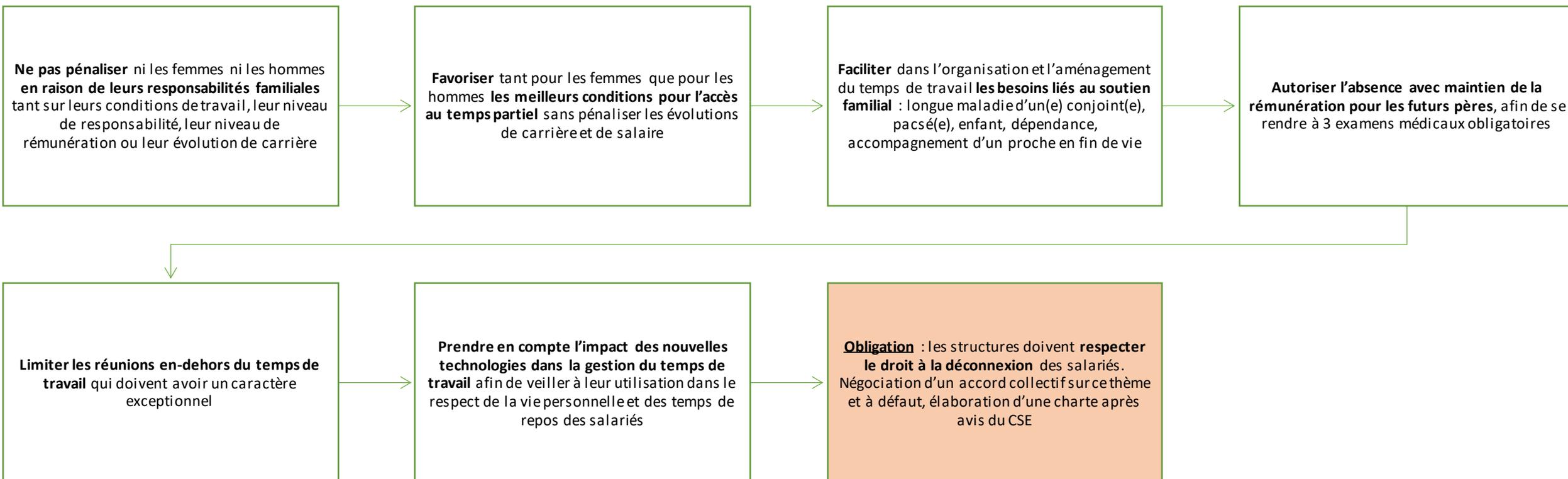
« Il est nécessaire de prendre certaines mesures visant à garantir une organisation du travail respectueuse tant des engagements et aspirations personnels des salariés que de leur vie familiale »

« Les partenaires sociaux souhaitant également prendre en compte la parentalité et le partage des responsabilités familiales au sein des structures »

[Consultez le texte détaillé de l'article 2 \(dont le rappel des différents dispositifs légaux en matière de congés spéciaux\)](#)

# Favoriser une meilleure articulation et conciliation entre la vie professionnelle et personnelle et prendre en compte la parentalité et les solidarités - Moyens

## 6 préconisations et 1 obligation pour parvenir à une meilleure articulation et conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle



[Consultez le texte détaillé de l'article 2](#)

# Favoriser une meilleure articulation vie pro / vie perso

## Mesures : évolution des jours de congés pour évènements familiaux

Congés pour évènements familiaux	Nombre de jours
Mariage / Pacs	4 jours ouvrés
Mariage enfant	1 jour ouvré
Naissance / adoption	3 jours ouvrés
Décès enfant moins de 25 ans ou qui a lui-même des enfants	7 jours ouvrés
Décès enfant plus de 25 ans	5 jours ouvrés
Décès conjoint, concubin, partenaire PACS	5 jours ouvrés
Décès père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur	3 jours ouvrés
Décès grand-père, grand-mère du salarié	1 jour ouvré
Survenance d'un handicap chez l'enfant	2 jours ouvrés

[Consultez le texte détaillé de l'article 2](#)

# Favoriser une meilleure articulation vie pro / vie perso

## Mesures : évolution des jours de congés pour évènements familiaux

Congés pour évènements familiaux	Nombre de jours
Congés enfants malades moins de 16 ans	2 jours ouvrés rémunérés par an sur les 3 jours ouvrés
Congés enfants malades - de 1 an ou si salarié a 3 enfants de - de 16 ans	2 jours ouvrés rémunérés par an sur les 5 jours ouvrés
Congés enfants malades - de 13 ans	1 jour ouvré supplémentaire rémunéré par an
Congé supplémentaire en cas d'hospitalisation de l'enfant malade de - de 16 ans	1 jour rémunéré par jour d'hospitalisation dans la limite de 5 jours ouvrés par an
Rendez-vous chez médecin spécialisé	Une demi-journée par an
Heures rentrées scolaires	1H est accordée le jour de la rentrée scolaire pour les enfants entrant au CE1 ou à un niveau supérieur 2h sont accordées le jour de la rentrée scolaire pour les enfants entrant en classe de maternelle ou CP
Déménagement	1 jour tous les 3 ans

# Favoriser une meilleure articulation vie pro / vie perso

## Mesures : évolution des jours de congés pour évènements familiaux

Jours octroyés sous réserve de la remise d'un justificatif

La maladie, l'accident ou l'hospitalisation devront être constatés par certificat médical

Pendant congé maternité, parental et d'adoption, ou longue maladie : salariés peuvent demander de maintenir des échanges à caractère uniquement informatif sur la vie de la structure et la politique RH

Ces jours = temps de travail effectif

Aucune réduction de salaire sauf dans le cadre du congé pour enfants malades

Décompte = jours habituellement ouvrés au sein de la structure en prenant en compte le nombre de jours ouvrés compris entre le 1<sup>er</sup> jour où le salarié aurait dû travailler s'il n'avait pas pris ses congés et le jour de reprise

Dispositions applicables à défaut d'accord collectif d'entreprise

[Consultez le texte détaillé de l'article 2](#)

# Promouvoir la formation professionnelle et favoriser la promotion professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités – Objectifs

« La formation professionnelle constitue l'un des leviers pour assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes »

« Il est rappelé que la promotion professionnelle et l'accès aux responsabilités doivent être favorisés pour tous les salariés sans distinction de sexe »

[Consultez le texte détaillé de l'article 3](#)

# Promouvoir la formation professionnelle et favoriser la promotion professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités - Moyens

## Recrutement

- Nécessité de former les collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion de carrière aux enjeux de non-discrimination et de diversité
- Postes proposés ne doivent contenir aucun élément discriminant de nature à dissuader l'un ou l'autre sexe de postuler. Langage neutre afin de supprimer les stéréotypes de genre.

## Formation des salariés

- Dans la mesure du possible, organiser la formation de manière à permettre la participation de tous en prenant en compte les jours d'absence des salariés à temps partiel
- Accès aux formations des femmes et hommes et proportionnel par rapport à leur nombre dans la structure. En cas d'écart, analyser les raisons et si elles sont injustifiées, prévoir des actions

## Entretien professionnel

- Le salarié et l'employeur identifient des solutions en matière de progression de carrière
- Le salarié se voit proposer systématiquement un entretien professionnel à son retour de congé maternité, adoption, congé parental d'éducation, congé de proche aidant, période de mobilité volontaire sécurisée, période d'activité à temps partiel à la suite d'un congé de maternité/adoption, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical

## Promotion professionnelle

- Employeur s'assure que les femmes et les hommes peuvent bénéficier de propositions de mobilité interne sur des offres d'emploi plus élevées ainsi que sur des offres d'emploi dans l'intégralité des métiers présents dans la structure. Pour permettre ces mobilités, il sera possible de recourir à la formation professionnelle.

[Consultez le texte détaillé de l'article 3](#)

# Promouvoir la formation professionnelle et favoriser la promotion professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités – Mesures de branches

## 3 mesures principales :

Formations financées par la branche sur les non-discriminations et l'égalité professionnelle

Mesures pour favoriser l'accès à l'emploi dans des activités prédominées par un genre définies par la CPNEF

Utilisation de la bourse à l'emploi de l'UDES pour favoriser la promotion professionnelle

[Consultez le texte détaillé de l'article 3](#)

# Améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salariés et notamment les salariés enceintes - Objectifs

« Les partenaires sociaux tiennent à rappeler la nécessité pour les structures d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salariés afin notamment d'éviter et de réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles »

« Une attention particulière doit être portée aux salariées enceintes afin d'adapter le travail à leur état. »

[Consultez le texte détaillé de l'article 4](#)

# Améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salariés et notamment les salariés enceintes - Moyens

## Prévoir des cadres de réflexion relatifs aux conditions matérielles de l'organisation du travail

- Soit au sein du CSE ou de l'ISCT
- Portant notamment sur
  - Des actions sur l'ergonomie des postes de travail ou du matériel utilisé de manière à les rendre accessibles au plus grand nombre
  - L'aménagement des horaires et la durée du travail

## La réduction ou augmentation du temps de travail doit s'accompagner d'un entretien

- Redéfinition de la charge de travail au regard du nouvel horaire de travail

## Temps partiel choisi : moyen pour améliorer les conditions de travail

- Importance du temps partiel lorsque cet exercice est souhaité par le salarié
- Lorsqu'est présente au moins une section syndicale d'organisation syndicale représentative, obligation de négocier sur le temps de travail et notamment la mise en place du temps partiel et la réduction du travail

[Consultez le texte détaillé de l'article 4](#)

# Améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salariés et notamment les salariés enceintes - Mesures

- Les salariées enceintes pourront demander à leur employeur une **réduction de leur durée de travail** dans les limites suivantes :
  - 1h par jour pendant les 4 semaines qui précèdent le congé maternité
  - 1h par jour pendant les 2 semaines qui suivent le retour en congé maternité
- Si le poste et l'organisation du travail le permettent, **le télétravail sera favorisé durant la grossesse**
- **Le salaire de la salariée est alors maintenu dans son intégralité.**

[Consultez le texte détaillé de l'article 4](#)

# Agir en faveur de la prévention du harcèlement et des violences sexistes ou sexuelles au travail - Objectifs

« 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 aux droits et à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre l'avenir professionnel »

« Nul ne doit subir d'agissements sexistes dans la structure c'est-à-dire 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 »

[Consultez le texte détaillé de l'article 5](#)

# Agir en faveur de la prévention du harcèlement et des violences sexistes ou sexuelles au travail - Moyens

Employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement moral ou sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Si de tels faits sont portés à sa connaissance, une enquête doit être diligentée.

Rappel des obligations légales d'affichage en la matière et de mise en place de référent

[Consultez le texte détaillé de l'article 5](#)

# Agir en faveur de la prévention du harcèlement et des violences sexistes ou sexuelles au travail - Mesures

## 2 mesures principales

Formations financées par la branche contre le harcèlement moral et sexuel

Réflexions pour financer au niveau de la branche actions de prévention contre le harcèlement moral ou sexuel

[Consultez le texte détaillé de l'article 5](#)

# Favoriser dans les structures de moins de 50 salariés la mise en place d'outils RH permettant d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - Objectifs

«Les partenaires sociaux sont convaincus que l'amélioration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe d'abord par le respect de la loi et l'intégration d'outils RH pertinents pour constater les éventuelles disparités et mettre en œuvre des mesures pour y mettre un terme»

«Ainsi, les structures de moins de 50 salariés doivent également s'intéresser à cette question bien que la loi ne leur impose pas la mise en œuvre de certains dispositifs »

[Consultez le texte détaillé de l'article 6](#)

# Favoriser dans les structures de moins de 50 salariés la mise en place d'outils RH permettant d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - Moyens

## Incitation à engager des négociations sur l'égalité professionnelle

- Ensemble des structures concerné
- Avec les délégués syndicaux
- À défaut, avec des représentants élus (mandatés ou non) ou des salariés mandatés

## Recommandations de recueillir et mettre à disposition des informations relatives à l'égalité professionnelle en s'inspirant de la BDESE

- Recommandation pour les - de 50 salariés (pour rappel, il s'agit d'une obligation pour les structures d'au moins 50 salariés)
- Mise à disposition auprès du CSE s'il existe ou de l'ISCT

## Thèmes des informations pouvant être mises à disposition

- diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification
- une analyse des conditions de travail, de la sécurité, et de la santé au travail en lien avec l'ISCT
- une analyse comparée de la rémunération effective et des écarts de salaire entre les salariés lorsque la structure peut avoir une approche pertinente au vu des effectifs
- une réflexion sur l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale
- une analyse du déroulement de carrière par sexe en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté
- Une analyse de l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans la structure

# Favoriser dans les structures de moins de 50 salariés la mise en place d'outils RH permettant d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - Mesures

Recommandation de mise en place d'un suivi des indicateurs suivants pour les moins de 50 salariés

Branche proposera un outil permettant d'accompagner cette démarche

Répartition des effectifs selon la classe conventionnelle

Répartition des effectifs selon la nature du contrat de travail et selon le temps de travail

Répartition des effectifs par tranche d'âge

Répartition des congés pris par catégorie professionnelle en indiquant la durée moyenne de ces congés

Une synthèse de la répartition des effectifs ayant fait l'objet d'embauches ou de départs au cours des 2 dernières années

Les promotions intervenues comportant le nombre de promotions par catégorie professionnelle

L'ancienneté moyenne par catégorie professionnelle

La rémunération moyenne sur 3 niveaux : employés, agents de maîtrise, cadre

La répartition des effectifs salariés en termes d'accès à la formation professionnelle

[Consultez le texte détaillé de l'article 6](#)

# Communication – les outils de branche

Congés pour événements familiaux : fiche synthèse de branche qui sera affichée sur les panneaux d'informations pour les salariés et mis en ligne sur l'intranet s'il existe

Des outils seront transmis pour accompagner les structures sur la tenue des négociations en matière d'égalité professionnelle

En matière de harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes, la branche proposera des guides et outils de communication sur le site internet du SyNESI

[Consultez le texte détaillé de l'article 7](#)

# Les liens utiles

[Texte signé](#)

[Texte publié  
sur Légifrance](#)

[Arrêté  
d'extension](#)

[Documents  
issus de ce  
texte](#)

[Formations  
de branche  
2023](#)