L’accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Applicable à compter du 1er mars 2023

La branche professionnelle des Ateliers et Chantiers d’Insertion

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 : **1er 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 1Er

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
- 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 1Er

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

Obligation : les structures doivent **respecter le droit à la déconnexion** des salariés. Négociation d'un accord collectif sur ce thème et à défaut, élaboration d'une charte après avis du CSE

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

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 élevé 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	La réduction ou augmentation du temps de travail doit s'accompagner d'un entretien	Temps partiel choisi : moyen pour améliorer les conditions de 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
	• Redéfinition de la charge de travail au regard du nouvel horaire 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

Consultez le texte détaillé de l'article 6

Communication – les outils de branche

Congés pour évènements 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