



**Branche  
Architecture**

Construisons notre avenir

**Accord Egalité professionnelle, du 27 mars 2014**  
***Version non applicable, en attente de l'arrêté d'extension.***

## **Accord du 27 mars 2014 relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes et à la conciliation entre vie privée et vie professionnelle dans la branche des entreprises d'architecture**

### **Entre le collège employeurs,**

- Le Syndicat de l'Architecture, 24 rue des Prairies 75020 PARIS,

### **Et le collège salariés,**

- Le Syndicat CFE CGC BTP, 15 rue de Londres 75009 PARIS,

- La FNSCBA CGT, Case 413, 263 rue de Paris 93514 MONTREUIL Cedex,

- La Fédération Générale FO Construction, 170 avenue Parmentier 75010 PARIS,

- La FNCB SYNATPAU CFDT, Bourse du Travail, 3 rue du Château d'Eau 75010 PARIS,

- La Fédération BATI-MAT-TP CFTC, 251 rue du Faubourg Saint Martin 75010 PARIS,

- La FESSAD UNSA, 21 rue Jules Ferry 93177 BAGNOLET Cedex

### **Il est convenu ce qui suit :**

#### Sommaire

#### **Préambule**

#### **1. Une nécessaire évolution des mentalités**

1.1 Lutter contre les stéréotypes

#### **2. Le recrutement et la mixité de l'emploi**

2.1 Etat des lieux - Promotion des femmes dans les emplois à caractère technique

#### **3. Les parcours professionnels**

3.1 Entretien professionnel

3.2 Accès à la formation

3.3 Accès aux postes à responsabilité

#### **4. L'égalité salariale**

4.1 Examen des écarts

4.2 Les mesures correctives

#### **5. Articulation vie professionnelle/vie personnelle**

5.1 Dispositions générales existantes (issues d'autres accords)

5.2 Prise en compte de la parentalité (congé maternité, d'adoption, parental)

#### **6. Négociation annuelle et plan pour l'égalité professionnelle femmes/hommes**

6.1 – Champ de la négociation, entreprises de huit salariés et plus

6.2 – Modalités de la négociation:

6.3 – Plan pour l'égalité professionnelle - entreprise de moins de huit salariés

6.4 – Mesures pour la valorisation de l'égalité professionnelle :

6.5 – Définitions :

#### **7. Actions et communication de la branche**

Article 7.1 Rôle des Commissions Paritaires Régionales.

Article 7.2 Outils de communication de la branche

Article 7.3 Mise en place d'une commission de suivi

#### **8. Dispositions finales**

Article 8.1 Bilan et suivi

Article 8.2 Durée de l'accord

Article 8.3 Force obligatoire de l'accord

Article 8.4 Dénonciation, révision

Article 8.5 Adhésion

Article 8.6 Notification et dépôt de l'accord

Article 8.7 Entrée en vigueur de l'accord

#### **Annexe 1 : rapport de situation comparée des hommes et des femmes**

#### **Annexe 2 : guide d'entretiens (entrée dans l'entreprise et évolution au sein de celle-ci).**

-----

## **Préambule :**

L'objectif de la branche est d'éviter toute discrimination fondée sur la culture, l'origine, le sexe, l'âge et la situation vis-à-vis du handicap, le présent accord s'attache spécifiquement à la poursuite de l'égalité femmes/hommes.

La branche architecture se dote, par le présent accord, des outils et moyens pour faire disparaître les inégalités constatées entre les salariés hommes et femmes, dans un délai de **trois à cinq ans** selon la nature des inégalités et suivant la date de signature du présent accord. Au-delà de ces aspects obligatoires et volontaires, cet accord se veut être également un outil au service des entreprises et des salariés.

## **Article 1 - Une évolution pour une parfaite égalité**

### **Article 1.1 - Lutter contre les stéréotypes :**

Les stéréotypes sont des croyances partagées concernant les caractéristiques personnelles d'une personne ou d'un groupe basées sur une simplification abusive de traits de caractère réels ou supposés (exemples : « les femmes sont plus faites pour les études littéraires que scientifiques », « plus pour les tâches administratives que techniques »).

Les représentations et les stéréotypes culturels relatifs aux rôles sociétaux attribués aux femmes et aux hommes constituent un frein important à l'évolution des mentalités et contribuent aux inégalités en matière d'emploi, de fonctions exercées, de responsabilités confiées.

Les stéréotypes jouent également un rôle important en matière de "sexisme ordinaire" défini comme l'ensemble des attitudes de condescendance ou d'obstruction utilisées par les hommes dans leurs relations avec les femmes. Enfin, les stéréotypes jouent un rôle important dans les violences faites aux femmes et la négation des phénomènes de harcèlement sexuel.

Exemples de stéréotypes :

- développement de la mixité des emplois : le chantier, les postes de secrétariat, de technicien, l'aménagement intérieur (« si on a le choix, il vaut mieux un homme qu'une femme pour le chantier », « mieux vaut une femme pour tenir un secrétariat »,...);
- parcours professionnel : l'encadrement, l'aptitude à commander (« on ne peut pas nommer une femme sur ce poste là ... »);
- rémunération : « c'est évident, les femmes sont moins payées du fait qu'elles sont moins impliquées dans l'entreprise que les hommes ».
- équilibre des temps de vie : « la femme ne veut pas que son travail déborde sur sa vie personnelle, c'est logique, elle a des enfants en bas âge, elle n'est pas assez disponible. »

### **Article 1.1.1 - Actions de sensibilisation :**

Les entreprises devront mettre en place des actions de sensibilisation initiées par la branche, notamment à destination des institutions représentatives du personnel, dans le cadre de groupes mixtes visant à des prises de conscience partagées de l'existence de stéréotypes femme/homme et de leurs impacts sur le positionnement des femmes au sein des entreprises et de la branche.

### **Article 1.1.2 - Kit de communication :**

Dans le but d'élargir la sensibilisation à tous les employeurs et les salariés, un kit de communication sera réalisé au sein de la Commission de suivi de l'accord (article 7.3).

Après validation de la Commission Paritaire Nationale de la Négociation Collective, la branche diffusera un kit de communication dans les six mois suivant la date d'extension du présent accord. L'ensemble des écrits émanant de la branche devra faire l'objet d'une vigilance particulière avant publication, pour éviter de véhiculer implicitement ou explicitement des stéréotypes : texte d'accord, publication d'emplois, journal, témoignages ...

### **Article 1.1.3 - Congé de paternité et modalités pratiques :**

Le faible taux d'utilisation du congé de paternité laisse à penser qu'il reste insuffisamment connu des pères et futurs pères, mais aussi qu'il subsiste des réticences ou des freins à faire valoir ce droit. Sa pleine utilisation s'inscrit dans l'évolution nécessaire du partage de la parentalité entre hommes et femmes. Il est rappelé que, conformément à l'article 3.2.1 de l'accord de branche relatif à la prévoyance, tout comme le congé de maternité, le congé de paternité est assorti du maintien intégral de la rémunération. Une information destinée aux salariés sera intégrée au kit de communication.

### **Article 1.1.4 - Formation de l'encadrement :**

Les entreprises de la branche sont incitées à former et à sensibiliser leur encadrement aux questions de diversité et en particulier, à la question de l'égalité professionnelle. Elles sont invitées à organiser des réunions de sensibilisation pour présenter, commenter et analyser le rapport de situation comparée de branche, complété le cas échéant du rapport d'entreprise et décider des actions à mettre en place. Elles incluent cette démarche, le cas échéant, dans leur accord d'entreprise égalité professionnelle et veillent à la bonne mise en œuvre des recommandations dispensées lors de ces actions de formation/sensibilisation.

### **Article 2 - Le recrutement et la mixité de l'emploi :**

Aucun critère discriminatoire ne doit apparaître lors de la diffusion d'offres d'emploi, quels que soient les postes à pourvoir. Lors du processus de recrutement, les entreprises doivent appliquer des critères de sélection exclusivement fondés sur les aptitudes, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Face au constat de la prédominance du recours au CDD pour les salariées femmes, les entreprises ne devront pas privilégier un type de contrat selon qu'il s'agit de recruter un homme ou une femme.

### **Article 2.1 - Etat des lieux - Promotion des femmes dans les emplois à caractère technique :**

Conséquence d'orientations scolaires et professionnelles aujourd'hui encore fortement marquées par les stéréotypes, au sein de la branche, les femmes sont majoritaires dans les domaines administratifs et beaucoup moins présentes dans les domaines techniques.

Pourtant, la diversité des modes de travail et de fonctionnement des hommes et des femmes est source de richesse. Le renforcement de la mixité dans les métiers de conception technique, d'économie du projet, et de suivi du chantier doit contribuer à dynamiser la performance des entreprises d'architecture.

### **Article 2.2 - Accès aux postes à responsabilité :**

Afin d'augmenter le nombre de femmes exerçant des postes d'encadrement, la branche s'engage à mettre en œuvre des actions permettant d'identifier et de lever les différents obstacles, et de créer des outils pour faciliter la promotion des femmes à ces postes.

La branche se donne comme perspective d'équilibrer la proportion des femmes et des hommes dans la population « cadre » et se fixe pour objectif intermédiaire de parvenir à un taux minimal de 40 % de femmes dans l'effectif total des cadres d'ici à fin 2016, l'effort portant à la fois sur le recrutement et la mobilité interne.

### **Article 3 - Les parcours professionnels**

#### **Article 3.1 - Entretien professionnel :**

La prise des congés liés à la parentalité est un facteur de ralentissement de l'évolution de carrière. En conséquence, il est nécessaire d'établir un bilan professionnel où seront notamment abordées les questions de parcours professionnel, de maintien et de développement des compétences.

Pour faciliter la reprise du travail des salariés après une absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour congé parental d'éducation de plus de trois mois, les entreprises doivent effectuer systématiquement un entretien professionnel, soit dans le mois qui précède la reprise d'activité, soit au plus tard dans les deux mois qui suivent la reprise d'activité.

Un modèle de guide d'entretien professionnel est proposé en annexe de cet accord.

#### **Article 3.2 - Accès à la formation**

##### **Article 3.2.1 - Formation éloignée du domicile :**

Afin de concilier la parentalité et les besoins de formation professionnelle dans le cas des salariés qui suivent une formation nécessitant de s'absenter du domicile la nuit, les entreprises mettront en place une participation de 50 % a minima, sur présentation des justificatifs de frais de garde d'enfant(s) et de personne(s) à charge des salariés.

##### **Article 3.2.2 - Formation à l'issue d'un congé maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation de plus de trois mois**

La branche invite les entreprises à utiliser les entretiens professionnels obligatoires pour mieux préparer les départs et retours de ces congés, un besoin de formation peut être identifié et des actions de formation proposées.

Quel que soit le type de formation suivie, une prise en charge des salaires est demandée à l'organisme paritaire collecteur de la branche, sur les budgets de la branche.

Quel que soit le type de formation, une majoration de 10 % de la prise en charge des frais pédagogiques, dans la limite des frais engagés, est imputée sur les budgets de la branche.

Ces deux dispositions seront intégrées à l'accord de branche relatif à la formation professionnelle continue.

### **Article 4 - L'égalité salariale**

#### **Article 4.1 - Examen des écarts :**

Les entreprises sont responsables, seules, de mettre en œuvre les moyens d'analyse et de correction des écarts.

L'égalité salariale entre les hommes et les femmes constitue l'un des premiers fondements de l'égalité professionnelle. La branche réaffirme sa volonté de voir s'appliquer le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent.

La branche fait une priorité de se donner les moyens d'identifier les écarts de rémunération et, le cas échéant, de corriger les écarts constatés. La réalisation de cet objectif passe par une analyse annuelle des données d'une enquête de branche, l'identification des causes ou des déséquilibres mis en évidence, puis par la mise en œuvre des moyens susceptibles d'améliorer la situation constatée.

A titre d'exemple, certains des indicateurs suivants serviront de base à cette analyse :

- la répartition des femmes/hommes par types d'emplois, catégories professionnelles et coefficients
- l'ancienneté moyenne par sexe
- la comparaison du salaire moyen, toutes primes comprises, des femmes et des hommes, à travail égal selon les dispositions définies à l'article L.3221-4 du Code du Travail
- le pourcentage de femmes dans les plus hautes rémunérations
- les éléments d'analyse de la proportion de la participation femmes/hommes aux actions de formation selon les différents types d'actions et le nombre d'heures de formation
- la répartition en pourcentage femmes/hommes des congés parentaux
- le nombre moyen de jours de congés parentaux pris par les hommes et les femmes
- le pourcentage de contrats à temps partiel femmes/hommes, réparti en fonction du coefficient hiérarchique.

#### **Article 4.2 - Les mesures correctives :**

L'objectif assigné aux entreprises de la branche, en ce qui concerne les rémunérations et les classifications femmes/hommes pour un travail équivalent ou un travail de valeur égale, est de supprimer les écarts constatés individuellement dans l'entreprise, dans les trois ans suivant la date de signature du présent accord.

#### **Article 5 - Articulation entre vie professionnelle/vie personnelle**

##### **Article 5.1 - Le temps partiel choisi :**

Dans le cadre du temps partiel, les entreprises doivent mettre en avant le temps partiel choisi.

Elles sont invitées à attribuer en priorité les postes à temps partiel aux salariés, hommes ou femmes qui en font la demande pour des considérations d'ordre familial, dans la mesure où ceux-ci ont les compétences et les qualifications requises par le poste.

Les salariés à temps partiel ont vocation à bénéficier des promotions internes. En aucune manière, ils ne doivent être lésés dans le déroulement de leur carrière.

Une analyse contradictoire sera faite de la charge effective de travail des salarié(e)s travaillant à temps partiel afin de fixer des objectifs en rapport avec le temps de travail accordé.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein bénéficient d'une priorité d'accès aux emplois ressortissant de leur catégorie professionnelle.

Les entreprises doivent veiller à ce que ces principes soient respectés de manière identique à chacun des postes.

### **Article 5.2 - Conciliation des différents temps :**

La vie personnelle des salariés ne concerne pas l'entreprise, pour autant l'attente de son respect par l'entreprise est légitime.

Pour cela, de bonnes pratiques doivent être retenues.

Les plannings de travail sont établis à l'avance pour permettre à chacun de s'organiser.

Hors cas particulier des réunions ne dépendant pas de l'organisation de l'entreprise, les réunions internes sont organisées dans le respect de l'horaire collectif de l'entreprise.

L'utilisation des nouvelles technologies (visio-conférence, accès à distance au réseau de l'entreprise ...) est recherchée afin de permettre aux salariés de travailler sans avoir obligatoirement à se déplacer.

## **Article 6 - Négociation annuelle et plan pour l'égalité professionnelle femmes/hommes**

### **6.1 – Champ de la négociation, entreprises de huit salariés et plus**

Au-delà du cas des entreprises soumises aux obligations prévues au chapitre II du titre IV du livre II de la deuxième partie relative aux relations collectives de travail, toutes les entreprises d'architecture de huit salariés et plus sont tenues d'organiser chaque année une négociation sur l'égalité professionnelle.

Dans les entreprises où,

- soit aucun délégué syndical n'a été désigné,
- soit une carence de candidats a été constatée aux dernières élections,

mais où il existe un représentant de section syndicale spécialement mandaté aux fins de cette négociation par une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel, l'employeur négocie avec ce dernier conformément aux dispositions de l'article L.2143-23 du code du travail.

Si un accord est conclu à l'issue de cette négociation, sa validité est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, conformément aux dispositions de l'article L.2232-14 du code du travail.

### **6.2 – Modalités de la négociation:**

La réunion de négociation doit se dérouler obligatoirement courant décembre de chaque année.

L'employeur doit 15 jours auparavant fournir aux négociateurs tous les éléments nécessaires à la réunion .

La réalisation d'un état des lieux, ou le diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes, doit reposer en premier lieu sur le recueil de données sur les rémunérations, puis d'établir les causes objectives de tout écart de rémunération significatif avant d'établir un plan d'action.

Les parties à la négociation devront respecter une obligation de discrétion vis-à-vis des personnes non concernées.

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle femmes hommes doit faire l'objet d'un rapport, obligatoirement transmis dans les 15 jours à la Commission Paritaire Nationale des Accords Collectifs (C.P.N.A.C) par courrier électronique avec demande d'accusé de réception, et comportant :

a – l'accord ou le constat de désaccord qui dans ce second cas est accompagné des mesures prises unilatéralement par l'employeur sur les trois points à traiter, à savoir :

- le plan de formation;
- l'emploi et l'évolution de carrières;
- les mesures correctives en matière de rémunération.

b – le document d'analyse de la situation avec les données justes et à jour, lequel sera annexé dans les deux cas, à l'accord ou au constat de désaccord.

En cas de carence de négociation, l'entreprise doit appliquer les dispositions de l'article 6.3.

### **6.3 – Plan pour l'égalité professionnelle - entreprise de moins de huit salariés**

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à huit salariés et d'au moins deux salariés de sexe différent, ou dans lesquelles la négociation annuelle n'est pas possible, faute de représentation syndicale ou salariée, l'employeur est tenu d'élaborer et mettre en œuvre un plan pour l'égalité professionnelle, tel que défini à l'article L1143-1 du Code du travail.

Le plan doit préciser les mesures prévues en terme :

- a - d'évolution de l'emploi entre salarié(e)s femmes et hommes dans l'entreprise;
- b - de plan de formation entre salarié(e)s femmes et hommes dans l'entreprise;
- c - de réduction des écarts de rémunérations entre salarié(e)s femmes et hommes dans l'entreprise.

Cette obligation doit être mise en œuvre par toute entreprise, avant le terme de l'exercice civil qui suit l'année au cours de laquelle les conditions d'effectif visées au premier alinéa sont atteintes.

Le plan, ainsi que le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes, sont adressés à la CPNAC, par courrier électronique avec demande d'accusé de réception, dans les deux mois qui suivent son adoption.

### **6.4 – Mesures pour la valorisation de l'égalité professionnelle :**

A – Dans les cas de défaut de l'employeur dans l'organisation de la négociation ou dans la mise en place de mesures unilatérales ou dans la mise en œuvre du plan, les salariés pourront saisir la Commission Paritaire Régionale (C.P.R.) dont ils dépendent.

Dans ces trois cas, la C.P.R. fera l'analyse de la situation dans l'entreprise, la communiquera à l'employeur et recueillera ses observations. Si elle confirme le défaut de l'employeur, elle l'invitera à se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord dans un délai de deux mois et d'en fournir à la C.P.R. la preuve par un rapport signé conjointement par l'employeur et par les salariés ou, s'il en existe, par leurs représentants élus ou syndicaux.

B – Si, passé le délai de deux mois visé ci-dessus, le défaut de l'employeur persiste, l'association paritaire de gestion, définie à l'article XV.6.3.4 de la Convention collective nationale, mettra à la disposition de toute partie intéressée les conclusions de la réunion de la C.P.R., notamment en cas d'éventuelle action contentieuse

Dans les cas confirmés par la C.P.R. de défaut de l'employeur, l'association paritaire de gestion appellera l'entreprise à contribuer au coût de l'intervention de la C.P.R. à hauteur de 4.000 Euros.

### **6.5 – Définitions :**

Définitions pour un vocabulaire commun (cf. Code du Travail, article L.3221-4) :



- rémunération : il s'agit de toutes les sommes payées directement ou indirectement, en espèces ou en nature, au salarié en raison de son emploi. La notion de rémunération englobe ainsi le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires (primes, bonus, gratifications, avantages en nature). Les différents éléments de salaire doivent être établis selon des normes identiques pour les femmes et les hommes. Ainsi, les catégories professionnelles, les critères de classification ou de promotion doivent être communs aux femmes et aux hommes ;

- travail de valeur égale: c'est un travail qui exige des salariés, un ensemble comparable de connaissances professionnelles, de capacités. Les connaissances peuvent être validées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle. Les capacités peuvent découler de l'expérience acquise, des responsabilités ou de la charge physique ou nerveuse liée au poste de travail. L'ensemble des critères doit être pris en compte et non un seul élément.

## **Article 7 - Actions et communication de la branche**

### **Article 7.1 - Rôle des Commissions Paritaires Régionales :**

Les CPR peuvent être saisies par des salariés dans le cadre de la procédure de conciliation s'ils considèrent que les principes affirmés par cet accord ne sont pas respectés.

Chaque partie a la faculté de produire et demander à la CPR des éléments.

### **Article 7.2 - Outils de communication de la branche :**

Le site de la branche sera le support de la diffusion des différents outils :

- Livret d'accueil
- Le modèle de guide d'entretien.

### **Article 7.3 - Mise en place d'une commission de suivi :**

Une commission nationale de suivi est instituée par le présent accord, mandatée par la CPNNC. Elle se réunit au moins une fois par an. Elle analyse annuellement les données citées à l'article 4.1.

## **Article 8 - Dispositions finales**

### **Article 8.1 - Bilan et suivi**

Il est rappelé qu'à l'occasion de la négociation annuelle dans la branche et annuelle dans les entreprises, les partenaires sociaux s'engagent à dresser un bilan de l'application des mesures et à réfléchir, le cas échéant, à de nouveaux objectifs en matière de conditions d'emploi et de travail.

Pour l'année donnée et sur trois ans, l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes s'établira notamment en matière d'effectifs, d'embauche en CDI, de formation, de promotion, de classification, de rémunération effective, de conditions de travail.

### **Article 8.2 - Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de son extension. L'ensemble de ses dispositions fera l'objet d'une révision tous les trois ans.

### **Article 8.3 - Force obligatoire de l'accord**

Les accords d'entreprises de la branche ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable aux salariés(es).

### **Article 8.4 - Dénonciation révision**

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

### **Article 8.5 - Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative, non signataire du présent accord, pourra y adhérer par simple déclaration. Elle devra en aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires. Cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées par le code du travail.

### **Article 8.6 - Notification et dépôt de l'accord**

Le présent accord, établi en un nombre suffisant d'exemplaires, fera l'objet d'une notification à l'ensemble des organisations représentatives, par le Secrétariat du Paritarisme, puis sera déposé, conformément aux dispositions du Code du travail en vue de son extension.

### **Article 8.7 - Entrée en vigueur de l'accord**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> jour du 2<sup>ème</sup> mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 27 mars 2014

#### **Collège employeurs**

Pour le Syndicat de l'Architecture

#### **Collège salariés**

Pour le Syndicat CFE CGC BTP

Pour la FNCB SYNATPAU CFDT

Pour la FNSCBA CGT

Pour la Fédération BATI-MAT-TP CFTC

Pour la FG FO Construction

Pour la FESSAD UNSA