**Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

**Un accord à la hauteur de l’enjeu pour les salariés et les employeurs de la branche**

**Plus qu’une obligation légale, un défi éthique et sociétal**

En application du Code du travail, au sein de chaque branche d’activité, les partenaires sociaux sont tenus de négocier un accord relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Plus de quatre années d’analyse de la situation comparée, d’élaboration du projet et de négociation des termes de l’accord ont été nécessaires dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de la Négociation Collective (CPNNC). La grande majorité des organisations a souhaité que cet accord de branche, signé le 27 mars 2014, soit porteur de changements et de résultats concrets, et qu’il dépasse le simple rappel de principes communément admis.

**Les éléments d’un constat partagé**

Cette négociation ne pouvait aboutir qu’à la condition de dépasser les lieux communs, et de s’affranchir d’un fatalisme affligé.

D’où l’importance de disposer d’éléments chiffrés et fiables quant aux inégalités existantes, permettant de mieux en cerner les causes, afin d’imaginer les dispositifs utiles à en réduire les conséquences.

Les données nécessaires ont été recueillies à travers les études menées par la Branche, ou pour elle. Ainsi, le portrait statistique élaboré par l’Observatoire des Métiers des Professions Libérales (OMPL), spécifiquement pour nous et mis ligne il y a un an sur notre site - [www.branche-architecture.fr](http://www.branche-architecture.fr) – permet de bien cerner les écarts existants.

Si les femmes constituent 55 % des salariés de la Branche (chiffres 2010), leur proportion varie au sein des différentes catégories sociales :

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ***Cadres et professions intellect. sup.*** | ***Professions intermédiaires*** | ***Employés*** | ***Ouvriers*** | ***Total général*** |
| *femmes* | *5 736* | *29 %* | *6 180* | *32 %* | *7 152* | *37 %* | *480* | *2 %* | *19 548* | *100 %* |
| *Hommes* | *7 188* | *43 %* | *7 512* | *45 %* | *1 092* | *7 %* | *1 008* | *6 %* | *16 800* | *100 %* |
| *Total général* | *12 924* | *36 %* | *13 692* | *38 %* | *8 244* | *23 %* | *1 488* | *4 %* | *36 348* | *100 %* |

Cette disparité, au niveau des qualifications reconnues et des responsabilités confiées, n’explique pas à elle seule un différentiel de rémunération annuelle de 19 % au détriment des femmes, hors impact du temps partiel.

Des écarts très significatifs se retrouvent entre femmes et hommes, pour une même catégorie sociale :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ***Femmes*** | ***Hommes*** | ***Moyenne*** | ***Indice F/H*** |
| *Cadres et professions intell. sup.* | *32 273 €* | *37 946 €* | *35 901 €* | *80,00 %* |
| *Professions intermédiaires* | *23 461 €* | *24 879 €* | *24 350 €* | *94,30 %* |
| *Employés* | *20 675 €* | *23 010 €* | *21 007 €* | *89,90 %* |
| *Ouvriers* | *18 295 €* | *22 924 €* | *21 840 €* | *73,80 %* |
| ***Moyenne générale*** | ***25 177 €*** | ***31 094 €*** | ***28363 €*** | ***81,00 %*** |

Ces écarts s’affirment davantage entre salariés femmes et hommes des tranches d’âge les plus élevées.

**La Branche, un niveau de perception des réalités d’entreprises**

Ces chiffres connus, force est de constater qu’ils ne sont que la résultante, au niveau national, d’histoires et de pratiques d’entreprises, conscientes ou pas. Ces histoires et pratiques ne peuvent être interrogées par la seule volonté des organisations professionnelles et syndicales. Celles-ci ont néanmoins le devoir d’interpeller chacun sur ces réalités, et sur la volonté de faire de l’égalité professionnelle un des aspects incontournables de la réflexion dans l’entreprise.

Notre secteur d’activité compte plus de 36000 salariés, employés par 9500 entreprises, soit un effectif moyen inférieur à quatre salariés. 92% de ces salariés travaillent dans des entreprises au sein desquelles la négociation d’accords collectifs n’est pas permise, de par le Code du travail et ses limitations. Comment les dépasser, et, en l’absence d’obligation légale, inciter chaque entreprise à prendre en compte l’objectif d’égalité professionnelle ?

**Une impulsion nouvelle dans la gestion de l’entreprise**

C’est justement le sens du « plan d’action pour l’égalité professionnelle », annuel, par lequel les partenaires sociaux impulsent la prise en compte obligatoire de ces questions par tout employeur, dès lors qu’il dirige une entreprise employant femmes et hommes.

Le plan d’action, qu’il soit issu de la négociation dans l’entreprise, ou de l’initiative de l’employeur, détaillera annuellement les dispositions retenues pour atteindre cet objectif d’égalité professionnelle, en matière de rémunération, de formation, et de gestion de l’emploi et des carrières.

Ainsi les organisations signataires ont imaginé un cadre conventionnel, novateur et exigeant, adapté à un tissu de très petites entreprises qu’ils ont refusé de voir comme un frein à l’ambition collective d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Des outils seront mis à disposition des entreprises pour faciliter la prise en compte de cette responsabilité : autodiagnostic, fiche d’entretien professionnel, modèles d’accord et de plan d’action.

L’accord du 27 mars 2014, signé par toutes les organisations de salariés (CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FO, et UNSA) ainsi que par le Syndicat de l’Architecture (représentant des employeurs) est en phase d’examen par la Direction Générale du Travail devant conduire à son extension, donc son application pour toutes les entreprises de la Branche.

Les documents utiles aux entreprises pour sa mise en œuvre, seront prochainement disponibles sur le site de la Branche.