

**Convention Collective Nationale du 27 FEVRIER 2003  
des entreprises d'Architecture élargie à la Maîtrise d'œuvre  
IDCC/ 2332**



Construisons notre avenir.

**ACCORD EGALITE FEMMES – HOMMES DANS LA BRANCHE DES ENTREPRISES  
D'ARCHITECTURE (IDCC 2332)**

**Entre :**

**le Collège Salarié,**

- Le syndicat du Bâtiment et Travaux Publics de la Confédération Française de l'Encadrement Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC BTP), 15 rue de Londres 75009 PARIS,

Représenté par :

- La Fédération Nationale des Salariés de la Construction du Bois et de l'Ameublement de la Confédération Générale du Travail (FNSCBA CGT), Case 413, 263 rue de Paris 93514 MONTREUIL Cedex,

Représentée par :

- La Fédération Générale Force Ouvrière Construction (FG-FO CONSTRUCTION), 170 avenue Parmentier 75010 PARIS,

Représentée par :

- Le Syndicat National des Salariés et Professions de l'Architecture et de l'Urbanisme de la Confédération Française Démocratique du Travail (SYNATPAU CFDT), 51 avenue Simon Bolivar 75019 PARIS,

Représentée par :

- La Fédération des organismes de protection sociale de l'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA-FESSAD), 21 rue Jules Ferry 93177 BAGNOLET Cedex,

Représentée par :

**Et**

**le Collège Employeur,**

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

Représenté par :

- L'Union Nationale des Syndicats Français d'Architectes (UNSAFA), 29 boulevard Raspail 75007 PARIS,

Représentée par :

**Il a été convenu ce qui suit :**

## **Préambule**

La branche professionnelle des entreprises d'architecture s'engage dans la lutte pour l'égalité professionnelle des femmes et des hommes en se fondant sur les principes universels d'égalité des droits et de non-discrimination.

Cette recherche d'égalité doit être source de performance sociale et économique ainsi que d'un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Le constat de l'existence d'une inégalité professionnelle des femmes et des hommes dans la branche architecture, (voir annexe1) nous oblige par cet accord à créer des actions concrètes.

Les actions vont permettre aux femmes et aux hommes de vivre une réelle égalité dans l'entreprise quelle que soit sa taille

Cet accord met l'accent sur 2 priorités :

- Atteindre l'objectif « A travail égal - salaire égal »
- Viser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les entreprises pour les postes à responsabilités et au sein des Instances Représentatives des entreprises et de la Branche Architecture. En conséquence, les organisations syndicales tant salariales que patronales de la branche s'engagent à rechercher une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la composition de leur délégation.

La CPPNI doit examiner chaque année l'état d'avancement de cet accord, et le cas échéant en proposer des évolutions.

## **ARTICLE 1. LE SOCLE COMMUN DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE**

Le socle commun définit les champs d'action fédérateurs autour desquels les entreprises de la branche se rassemblent en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce socle commun comprend quatre domaines d'égale importance :

- L'égalité salariale
- Les parcours professionnels et la formation
- L'évolution des mentalités - des stéréotypes
- L'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle

### **1.1 L'égalité salariale**

La branche met à disposition des entreprises des éléments de méthode pour l'évaluation et la suppression des écarts de salaires (outils méthodologiques).

Les entreprises s'engagent à respecter le principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes à situation comparable (niveau de responsabilité, de compétences et de performance).

Les écarts injustifiés doivent faire l'objet de mesures de suppression par les entreprises, quelle que soit leur taille, au plus tard dans les trois ans suivants le moment où ils ont été révélés.

### **Les entreprises de plus de 50 salariés :**

Suite aux évolutions apportées par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et le décret du 8 janvier 2019, les entreprises de plus de 50 salariés doivent atteindre des objectifs (4 ou 5 selon le nombre de salariés de la structure) liés à :

- La mesure des écarts de salaires entre les femmes et les hommes par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents.
- L'écart des taux d'augmentation individuelles de salaires ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes.
- L'écart du taux de promotions entre les femmes et les hommes.
- Le pourcentage de femmes ayant bénéficié d'une augmentation au cours de l'année suivant leur retour de congé maternité si des augmentations ont eu lieu au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris
- Le nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

### **Les entreprises de moins de 50 salariés :**

Le présent accord donne comme obligation aux entreprises de moins de 50 salariés de faire une analyse sur les points suivants :

- La mesure des écarts de salaires entre les femmes et les hommes ;
- L'écart du taux de promotions entre les femmes et les hommes ;
- La vérification que les femmes, au cours de l'année suivant leur retour de congé maternité, ont bien bénéficié des augmentations des autres salariés au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- Vérifier que l'exercice de la parentalité et le choix du travail à temps partiel ne constituent ni un motif de discrimination, ni un frein au déroulement de la carrière des femmes et des hommes.

Ces données devront être transmises au comité, en accord avec les textes sur la protection des données personnelles, au plus tard le 31 mars pour l'année précédente, arrêtées au 31 décembre.

### **1.2 Les parcours professionnels et la formation professionnelle**

À tous les niveaux de responsabilité, les femmes et les hommes bénéficient d'un égal accès aux formations correspondant à leurs compétences et à leur évolution professionnelle souhaitées.

Les partenaires sociaux estiment que la formation tout au long au long de la vie est un des vecteurs importants d'égalité professionnelle.

Les entreprises, quelle que soit leur taille, s'appuient sur l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Il doit être systématiquement proposé au salarié, en particulier quand celui-ci reprend son activité professionnelle à l'issue d'une absence de longue durée, ou en cas de congé de maternité, de congé parental d'éducation, de congé de soutien familial, de congé d'adoption ou d'une période d'activité à temps partiel.

Lors de l'entretien professionnel il faut :

- faire un « Point carrière » : au-delà de l'obligation légale qui consiste à « envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer », ce « Point carrière » doit retracer l'évolution du salarié depuis son entrée dans les effectifs de l'entreprise, déterminer s'il y a eu, pendant cette période, un changement de cadre d'emploi et/ou de missions et/ou de responsabilités et/ou de rémunération, en étant attentif à la corrélation possible entre le sexe du salarié et l'éventuel constat d'une absence d'évolution professionnelle qui traduirait une situation de discrimination professionnelle;
- prendre connaissance des indicateurs internes à l'entreprise sur l'égalité professionnelle tels que définis à l'article 1.1 et engager un dialogue sur la situation personnelle du salarié au regard de ces données ;

- un entretien particulier devra être proposé également à l'issue du congé paternité. Celui-ci portera alors plus particulièrement sur l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle du salarié.

*Nota : le contenu de l'entretien professionnel tel que défini ci-dessus, ne se substitue pas à l'obligation légale faite à l'employeur de procéder, tous les six ans, à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, conformément au II de l'article L. 6315-1 du code du travail.*

Pour aider les entreprises de moins de 50 salariés à organiser ces entretiens individuels selon les préconisations ci-dessus, la Branche s'engage à proposer dans les 12 mois suivant l'extension du présent accord, des outils adaptés aux TPE-PME.

### **1.3 L'évolution des mentalités**

La loi n° 2015-6894 du 17 août 2015 a introduit un nouvel article L. 11423-2-1 dans le code du travail indiquant que 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.

Pour renforcer la lutte contre les agissements sexistes, l'article L.2314-1 du code du travail, impose à toute entreprise ayant mis en place un CSE, de désigner en son sein un référent harcèlement sexuel.

Les partenaires sociaux de la branche sont convaincus de la nécessité de lutter contre l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe ou de genre, qui sont directement et/ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes en raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer dans leur travail.

#### **1.3.1. La prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes**

Au-delà des actes pénalement répréhensibles (article 222-33 du code pénal) et saisis par la Justice, toutes les entreprises doivent protéger tous leurs salariés, leur assurer des conditions de travail décentes et, en conséquence, lutter contre toute forme de harcèlement à connotation sexuelle, en favorisant l'évolution des mentalités qui facilite leur survie.

Toute allusion ou geste à connotation sexuelle, comme le fait d'insister sur le physique d'une personne, d'évoquer ses expériences ou désirs sexuels ou bien d'avoir des propos obscènes, peut avoir pour conséquence d'engendrer une souffrance psychologique pour un salarié.

Quelle que soit la taille de l'entreprise, l'employeur ou son représentant, saisi de tels faits par la victime ou un tiers, doit diligenter une enquête, y impliquer les représentants du personnel s'ils existent dans l'entreprise, afin de vérifier la matérialité des faits et y remédier.

Cette souffrance, même en l'absence de faits prouvés, doit impérativement être prise en compte de façon analogue au processus décrit ci-dessus, afin d'agir pour y mettre un terme.

La Branche fournit des outils spécifiques pour aider les entreprises de moins de 50 salariés et en particulier celles ne disposant pas d'un « référent harcèlement sexuel » tel que prévu par l'article L.2314-1 du code du travail.

#### **1.3.2. La lutte contre le sexisme ordinaire**

Les entreprises, et en particulier leurs managers, ainsi que les représentants du personnel, lorsqu'ils existent, doivent lutter contre le sexisme ordinaire, y compris structurel.

Le sexisme ordinaire se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de délégitimer et d'inférioriser une personne, de façon insidieuse voire bienveillante.

Le sexisme ordinaire structurel est le fait d'accepter comme allant de soi, ces stéréotypes ou ces clichés liés au sexe et de les appliquer au monde l'entreprise (ex : « la secrétaire est forcément une femme », « une femme ça ne peut pas faire de chantier », etc.).

Les entreprises et la branche professionnelle s'engagent à ce que leurs communications ne relaient aucun stéréotype lié au sexe.

#### **1.4 Mise en œuvre de l'accord pour renforcer l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle**

Pour remédier aux conséquences des stéréotypes existants, les entreprises facilitent l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. En particulier, en veillant à :

- fixer des horaires de réunion compatibles avec les équilibres de vie ;
- lutter contre la culture du présentisme ;
- développer des outils permettant de travailler à distance

Les entreprises peuvent également accompagner la parentalité des salariés via des dispositifs de soutien à la garde des enfants (par exemple, chèque emploi service universel, ...).

### **ARTICLE 2. MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD**

Les partenaires sociaux décident de se doter d'un outil spécifique dédié à la mise en œuvre du présent accord : le Comité de Branche pour la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

#### **2.1 Missions du Comité de Branche pour la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Ce Comité a pour mission de suivre et d'accompagner la mise en œuvre du présent accord.

A ce titre, il doit:

- collecter et analyser les données sur l'égalité professionnelle dans la branche ;
- développer et proposer des outils permettant d'évaluer les différences de traitement, dans le but de supprimer les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Il propose à la CPPNI toutes les modifications du présent accord rendues nécessaires par les éventuelles modifications de la législation.

##### **2.1.1 Collecte et analyse de données**

**A-** Le Comité recueille des données relatives à l'égalité professionnelle, notamment celles relatives aux écarts de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification, de l'ancienneté, et la comparaison sexuée des rémunérations.

Ces données sont issues des indicateurs prévus par la loi et par l'article 1 du présent accord.

Elles proviennent également du suivi annuel des accords d'entreprise relatifs à l'égalité professionnelle signés dans la branche.

Pour ce faire, il peut solliciter différents intervenants susceptibles de lui fournir les données, conformément aux dispositions de l'article 2.2 « Moyens du Comité » du présent accord.

Le Comité assure le suivi des indicateurs des outils créés en application du présent accord.

**B-** Il organise des travaux visant à analyser les données collectées.

Ces travaux d'analyse servent à la production annuelle d'une fiche synthétique sur l'évolution de l'égalité professionnelle dans la Branche.

Elle permet en outre de proposer à la CPPNI des actions à mettre en œuvre l'année suivante.

Cette fiche est transmise à la CPPNI qui se charge de sa diffusion la plus large.

### **2.1.2 Outils développés par le Comité à destination des entreprises, des représentants du personnel et des salariés**

Le Comité met à la disposition des entreprises des éléments de méthode en vue d'identifier, d'évaluer et de supprimer les écarts de rémunération.

Il développe des outils qui sont mis à disposition des entreprises, des représentants du personnel et des salariés, en particulier via le site de la Branche professionnelle, par décision de la CPPNI.

Ces outils peuvent notamment être :

- des accords d'entreprise « type », y compris pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- des modèles de grille d'entretien ;
- des fiches d'information thématiques ;
- des supports de communication et de sensibilisation sur le thème de l'égalité professionnelle ;
- des guides, y compris de bonnes pratiques ;
- un « kit » de sensibilisation aux stéréotypes ;
- etc.

### **2.2 Modalités de travail du Comité : moyens et ressources**

Le Comité reçoit régulièrement les données concernant l'égalité professionnelle collectées par l'observatoire de branche.

Le Comité peut solliciter les caisses de retraite pour recueillir des informations relatives aux différences femmes/hommes en matière de pension de vieillesse.

Il peut solliciter l'appui d'organismes de référence dans le domaine de la formation, pour comprendre et identifier les mécanismes sources d'inégalité dans le parcours professionnel, notamment les freins à l'accès des femmes à des postes à responsabilités.

Une journée thématique d'étude sur l'égalité professionnelle sera organisée par le Comité à l'intention de l'ensemble des entreprises de la branche.

Le Comité propose des voies d'amélioration pour réduire les égalités entre les femmes et les hommes, dans le cadre des négociations, en particulier salariale, au sein de la Branche.

Le Comité assure un suivi des accords, chartes, guides de bonnes pratiques, etc., mis en place ou diffusés par les organismes gouvernementaux, les entreprises de la Branche ou de tout d'autres secteurs d'activité, dans le champ de la qualité de vie au travail et des équilibres vie privée/vie professionnelle, dès lors qu'ils ont un impact sur la question de l'égalité professionnelle.

### **2.3 Composition et fonctionnement du Comité**

Le Comité est mis en place par la CPNNI. Il est composé de quatre à huit membres.

Ces représentants seront désignés par leur collègue respectif à parité égale, avec le souci de respecter une représentation équilibrée de femmes et d'hommes.

Le Comité se réunit au minimum deux fois par an.

La CPPNI pourra être saisie par tout salarié constatant le non-respect de l'accord par son entreprise.

### **ARTICLE 3. CALENDRIER**

Le Comité sera mis en place à la CPPNI qui suivra la publication de l'arrêté portant extension du présent accord.

Dans les douze mois suivant cette extension, le Comité produira les modèles de grille d'entretien et un accord type d'entreprise à destination des entreprises de moins de 50 salariés.

La première fiche synthétique sur l'évolution de l'égalité professionnelles dans le Branche, mentionnée au B de l'article 2.1.1 ci-dessus, sera produite un an après l'arrêté d'extension et présentée en CPPNI. Un bilan sera présenté chaque année à la CPPNI par le Comité.

## **ARTICLE 4. DISPOSITIONS FINALES**

### **4.1 Champ d'application**

Le présent accord s'applique, en France métropolitaine et dans les DROM, aux entreprises dont le personnel relève de la convention collective des entreprises d'architecture élargie à la maîtrise d'œuvre (IDCC 2332), quelle que soit leur taille.

### **4.2 Clause relative aux entreprises de moins de 50 salariés**

Les partenaires sociaux de branche architecture considèrent que la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes doit s'appliquer à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

En conséquence cet accord prévoit des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **4.3 Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de quatre ans à compter de la date de son entrée en vigueur.

### **4.4 Notification, dépôt, entrée en vigueur et extension de l'accord**

A l'issue de la procédure de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche professionnelle des entreprises d'architecture.

A la suite de quoi, il est déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministère chargé du travail, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension de l'accord sera sollicitée conformément aux dispositions du code du travail, les parties contractantes mandatent le Secrétariat du Paritarisme afin d'effectuer les démarches nécessaires à son extension.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de publication de son arrêté d'extension.

### **4.5 Révision**

À tout moment, une révision pourra être demandée selon les règles en vigueur.

## Collège Employeur

**Pour le SYNDICAT DE L'ARCHITECTURE**

Nom prénom Signature :

**Pour l'UNSFA**

Nom prénom Signature :

## Collège Salarié

**Pour la CFE-CGC BTP**

Nom prénom Signature :

**Pour la FG-FO Construction**

Nom prénom Signature :

**Pour la FNSCBA CGT**

Nom prénom Signature :

**Pour le SYNATPAU CFDT**

Nom prénom Signature :

**Pour l'UNSA-FESSAD**

Nom prénom Signature :