Accord du 8 juillet 2020 relatif à l'égalité femmes-hommes

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 annexe 1) 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 « À 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 1er
Socle commun des entreprises de la branche en matière d'égalité -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

Tronc commun à toutes les entreprises quelle que soit leur taille

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 3 ans suivants le moment où ils ont été révélés.

Le comité égalité professionnelle créé par le précédent accord a élaboré des éléments de méthode pour l'évaluation des écarts de salaires et de traitement entre les femmes et les hommes afin d'accompagner les entreprises dans cette démarche.

La branche architecture encourage les entreprises ayant détecté des écarts de salaires de ce type à mettre en place un budget de financement du rattrapage salarial afin de planifier la suppression des écarts constatés.

Les thèmes de l'index égalité professionnelle obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés, listés ci-après, ont guidé le comité égalité professionnelle dans l'élaboration des outils méthodologiques mis à disposition par la branche.

Un travail d'adaptation a été réalisé pour proposer des outils en adéquation avec la taille des entreprises de la branche.

Les outils méthodologiques et obligations des entreprises

La branche met donc à disposition de toutes les entreprises, quelle que soit leur taille :
– un outil de suivi méthodologique ;
– et un questionnaire.

L'outil de suivi permet aux structures de taille plus petite d'accéder à des outils de gestion des parcours de leurs salariés. Il peut représenter un intérêt pour toutes les entreprises.

Le questionnaire est adapté à toutes les tailles d'entreprises et permet quant à lui de dresser un portrait des entreprises assez fin pour permettre à la branche de suivre les évolutions dans ce domaine. Il doit être renseigné en ligne ou transmis par tout moyen au secrétariat de la branche architecture au plus tard le 31 mars de chaque année pour l'année précédente arrêtée au 31 décembre.

L'obligation de transmission du questionnaire concerne les entreprises de plus de 5 salariés. En effet, l'analyse peut être réalisée par toutes les entreprises, mais les réponses au questionnaire concernant une entreprise de moins de 6 salariés aurait un intérêt assez limité étant donné la répartition des tâches dans des structures de cette taille.

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 listés ci-après.

L'outil d'auto-analyse proposé est fait pour les y aider.

Le questionnaire attestera que les entreprises se sont préoccupées des sujets suivants :
– la mesure des écarts de salaires entre les femmes et les hommes par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
– l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ;
– 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 ;
– vérification 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.

Les entreprises de plus de 50 salariés

Les 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, ont créé l'index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes pour les entreprises de plus de 50 salariés. Elles doivent atteindre des objectifs (4 pour les moins de 250 ou 5 selon le nombre de salariés de la structure) classés selon les thématiques listées ci-après :
– 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'augmentations individuelles de salaires ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;
– l'écart de 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.

L'index de l'égalité professionnelle des entreprises doit être publié sur le site de l'entreprise de manière visible et lisible (note globale de l'index, ainsi que les notes obtenues à chacun des indicateurs le composant – depuis septembre 2019).

Le présent accord donne comme obligation aux entreprises de plus de 50 salariés de transmettre en sus ces éléments à la branche architecture.

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 6 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'agissements sexistes, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité où 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 où 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 (art. 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 survenance.

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'infériorisier 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 présentéisme ;
– 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

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.

À 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 1er 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 inégalités entre les femmes et les hommes, dans le cadre des négociations, en particulier salariales, 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 collège 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 12 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 professionnelle dans la branche, mentionnée au B de l'article 2.1.1 ci-dessus, sera produite 1 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 4 ans à compter de la date de son entrée en vigueur.

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

À 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.

À 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.