

ACCORD DE BRANCHE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Sommaire

Préambule

I) PRINCIPES POUR GARANTIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

II) ORIENTATIONS




II-1) Faire progresser l'égalité en matière de rémunération et donner accès aux mêmes possibilités en matière de parcours professionnels

II-2) Renforcer la mixité de l'emploi et la féminisation du recrutement

II-3) Prendre en compte les conditions et le temps de travail

II-4) Développer l'accès des femmes à la formation professionnelle

III) DISPOSITIONS FINALES

cf  che  U  B

PREAMBULE

□ Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 10 février 2000 qui a ouvert, pour les industries électriques et gazières, un champ de négociation collective de branche. Il concerne la mise en œuvre des dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, venue renforcer la loi n°83-635 du 13 juillet 1983.

Il définit des orientations pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et pour remédier aux inégalités constatées dans les industries électriques et gazières.

Cet accord témoigne de l'engagement des signataires pour adopter une politique volontariste en matière d'égalité professionnelle au sein des entreprises de la branche professionnelle des IEG.

Les partenaires sociaux de la branche reconnaissent dans la mixité professionnelle, un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

□ L'accord fixe non seulement des ambitions spécifiques en matière d'égalité professionnelle mais aussi le principe d'une prise en compte systématique de cette question, quels que soient les sujets traités dans les négociations de branche.

La question de l'égalité professionnelle sera nécessairement abordée dans chaque négociation ouverte au niveau de la branche des IEG.

Les signataires sont conscients que cet accord de branche n'aura d'efficacité que si tous les acteurs sont prêts à s'impliquer dans ce domaine.

En effet, la persistance de certaines inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes résulte en grande partie d'un phénomène culturel (représentations socio-culturelles, répartition dans les formations initiales, comportements et organisation des rythmes de vie qui dépassent le cadre du travail).

Les signataires considèrent qu'il est possible et nécessaire d'intervenir sur ces schémas culturels qui ne sauraient constituer une fatalité. Les évolutions souhaitées doivent donc être portées par les parties prenantes à tous les niveaux (branche, entreprises, établissements et équipes de travail).

Elles nécessiteront des mesures correctives de court terme et des actions sur la durée qui devront faire l'objet de négociations avec les partenaires sociaux dans chaque entreprise.

A cet égard, l'anticipation des départs en retraite et l'évolution de la pyramide des âges dans les années qui viennent constituent une opportunité de meilleure prise en compte de réduction des inégalités constatées.

□ Dans cet esprit, les signataires ont démarré les travaux en établissant un état de la situation actuelle au sein de la branche professionnelle, qui a donné lieu à un premier rapport, annexé au présent accord.

Ce rapport comprend des indicateurs quantitatifs mais aussi des données qualitatives qui ont permis de définir les principaux axes de progrès du présent accord.

Handwritten signatures and initials: "CP", "che", "UB", and "73".

Le présent accord précise en premier lieu les grands principes retenus au niveau de la branche des IEG pour favoriser une réelle dynamique en matière d'égalité professionnelle.




Il définit ensuite quatre orientations à prendre en compte pour les négociations d'entreprise sur la base du premier rapport de branche 2002 et des écarts constatés :

- faire progresser l'égalité en matière de rémunération et donner l'accès aux mêmes possibilités d'évolution en matière de parcours professionnel,
- renforcer la mixité de l'emploi et la féminisation du recrutement,
- prendre en compte les conditions et le temps de travail,
- développer l'accès des femmes à la formation professionnelle.

□ L'ensemble des entreprises de la branche des IEG s'engage à respecter les principes et les orientations retenus dans le chapitre I du présent accord.

Les entreprises de plus de 50 salariés établissent un rapport annuel d'entreprise et participent à l'élaboration du rapport de branche. Elles s'engagent également à décliner les quatre orientations en actions concrètes dans leur négociation d'entreprise afin de corriger les inégalités constatées à l'occasion de l'examen du rapport d'entreprise.

Les entreprises de la branche s'engagent à ouvrir leur négociation sur l'égalité professionnelle dans un délai de 6 mois à compter de la signature du présent accord.

CP   

I) PRINCIPES POUR GARANTIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Les principes qui suivent doivent être considérés comme des points d'appui pour veiller au renforcement de la dynamique en matière d'égalité professionnelle. Ils seront intégrés dans les négociations à mener par les entreprises de la branche professionnelle et dans les actions qu'elles retiendront.

I-1) Etablissement du rapport de branche

Un rapport de branche sur la situation comparée des femmes et des hommes a été établi. Il sera mis à jour annuellement et portera sur les trois dernières années.

Il retient les indicateurs suivants :

1. EFFECTIFS

- Nombre d'agents statutaires par collège et filière (tertiaire, technique et commerciale)
- Nombre d'agents non statutaires par collège (distinction CDI - CDD)
- Pyramide des âges

2. LA REMUNERATION

- Nombre d'agents par GF
- Nombre d'agents par NR
- Montant moyen et éventail de la rémunération principale par collège

3 - LE PARCOURS PROFESSIONNEL

- Nombre de recrutements externes par collège et par type de diplôme sur les trois dernières années
- Nombre de promotions de GF au cours de l'année considérée
- Nombre d'avancements au choix au 1^{er} janvier de l'année considérée
- Temps de passage moyen par NR
- Nombre de départs par collège et par motif

4 - FORMATION

- Nombre d'actions de formation suivies par collège
- Nombre d'heures de formation par collège

5 - TEMPS DE TRAVAIL

- Nombre d'agents statutaires par collège, en distinguant temps complet, temps partiel > à 50% et < à 50 %
- Nombre d'agents non statutaires par collège, en distinguant temps complet, temps partiel > à 50% et < à 50 %
- Nombre d'agents en travail de nuit et en travail posté
- Nombre d'agents ayant pris un congé parental ou de longue durée (> à 6 mois) ou pour création d'entreprise

MB
cl ~~_____~~ che B

Le rapport 2002 est annexé au présent accord.

Ce rapport et son actualisation serviront de base à la fixation d'orientations au sein de la branche.

Il sera l'instrument de mesure des progrès réalisés au sein de la branche.

I-2) Articulation avec les autres négociations

A l'occasion de toute négociation de branche, la question de l'égalité professionnelle et la nécessité de fixer des orientations spécifiques seront examinées.

I-3) Mixité des délégations

Au niveau de la branche, la mixité sera recherchée dans les groupes de travail paritaires et dans les commissions paritaires, tant du côté des groupements d'employeurs que des fédérations syndicales.

I-4) Mesure de l'amélioration

La mesure constitue un des premiers éléments pour permettre de progresser. Au-delà du suivi des indicateurs du rapport de branche sur l'égalité professionnelle, tous les indicateurs des bilans quantitatifs présentés au niveau de la branche devront être sexués. C'est dans une perspective d'amélioration continue que cette mesure servira à alimenter la fixation de nouvelles orientations.

I-5) Actions de communication

Compte tenu de la dimension culturelle du dossier égalité professionnelle, des actions de communication seront engagées en continu, pour diffuser les bonnes pratiques et les évolutions constatées au sein des entreprises de la branche.

I-6) Suivi de l'accord

Le suivi de la mise en œuvre de l'accord de Branche sera réalisé annuellement en Commission Paritaire .

Un groupe de suivi sera constitué, dans la continuité du groupe de travail paritaire, pour conduire des travaux complémentaires (1) en amont et en aval des réunions de la CPB et pour effectuer la mise à jour annuelle du rapport de branche.

¹ Les travaux complémentaires suivants sont dorés et déjà actés :

- bilan statistique sur le parcours professionnel des agents à temps partiel
- état des lieux sur les écarts entre les femmes statutaires et non statutaires
- analyse des freins existants pour l'accès à certains métiers
- veille sur les accords signés dans les autres branches professionnelles
- définition du périmètre et du mode de suivi des rémunérations complémentaires
- engagement de discussions sur les conditions dans lesquelles pourraient être développés les services de proximité en partenariat avec les activités sociales
- recensement d'indicateurs pertinents de suivi.

II) ORIENTATIONS

Sur la base des constats contenus dans le rapport de branche de l'année 2002, les signataires ont retenu quatre orientations qui devront guider les négociations d'entreprise.

II-1) Faire progresser l'égalité en matière de rémunération et donner accès aux mêmes possibilités en matière de parcours professionnel

➤ En matière de rémunération

Les signataires s'engagent à faire progresser l'égalité salariale (à travail de valeur égale, salaire égal) entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche.

Les décisions relatives aux augmentations individuelles de salaire et aux promotions, devront être prises en tenant compte d'indicateurs sexués.

Les entreprises s'attacheront à proposer des actions correctives, afin de réduire les écarts constatés à partir de leur propre rapport annuel.

➤ En matière de parcours professionnels

La mixité, élément de diversité, est un facteur d'enrichissement collectif et de cohésion sociale ; elle devra être favorisée dans les parcours professionnels, à tous les niveaux. Une attention particulière sera portée par les entreprises :

- pour identifier les types d'emploi ou les filières fortement masculinisés ou fortement féminisés, afin de trouver les causes et de proposer des actions correctives pour permettre l'accès à tous les métiers tant pour les femmes que pour les hommes,
- pour favoriser l'accès des femmes aux équipes dirigeantes, aux postes à responsabilité,
- pour proposer des mesures de "déblocage" pour lutter contre l'effet "plafond de verre" constaté dans le rapport qui montre la difficulté pour les femmes d'accéder au collège supérieur.

II-2) Renforcer la mixité de l'emploi et la féminisation du recrutement

Le recrutement constitue un des leviers importants pour améliorer structurellement la féminisation des métiers et corriger les écarts. Il fera l'objet d'une attention particulière, en tenant compte des répartitions hommes-femmes constatés dans les cursus de formation initiale (domaine technique en particulier).

Les entreprises inciteront les acteurs internes et externes à intégrer des objectifs d'égalité professionnelle dans le processus du recrutement en vue de favoriser la mixité.

Un rééquilibrage des recrutements sera recherché dans toutes les filières, technique, administrative et commerciale. Les accords d'entreprise en préciseront les modalités, par exemple en se référant aux taux de féminisation des filières ou écoles, et en tenant compte de l'analyse de la pyramide des âges hommes-femmes.

Les entreprises rechercheront des partenariats avec l'Education Nationale et les organismes de formation afin de sensibiliser les jeunes aux métiers sur lesquels les entreprises de la

branche des IEG vont recruter dans les années à venir, ceci afin de favoriser la mixité des candidatures.

II-3) Prendre en compte les conditions et le temps de travail

Le congé maternité et les congés parentaux, qu'ils soient à temps plein ou partiel, tant pour les hommes que pour les femmes, ne doivent en aucun cas constituer un handicap dans le déroulement de carrière.

➤ *Le congé maternité*

Il sera proposé à chaque femme enceinte un entretien avant son départ en congé maternité afin d'anticiper et de préparer les meilleures conditions du retour au travail (notamment en matière de formation). Les accords d'entreprise en préciseront les modalités.

➤ *Les congés parentaux de longue durée*

Dans le cadre de ces congés des mesures seront prises afin de faciliter le retour au travail tant pour les hommes que pour les femmes : remise à niveau professionnelle si nécessaire à l'issue du congé, accueil spécifique lors du retour. Les accords d'entreprise en préciseront les modalités.

➤ *Le temps partiel*

Le temps partiel, aujourd'hui davantage choisi à titre individuel par les femmes, ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière.

Les entreprises s'engagent à examiner l'organisation du travail des équipes en tenant compte dès le départ de la diversité des temps travaillés, afin qu'ils ne soient pas source de discrimination.

➤ *Les conditions de travail*

Les entreprises s'engagent à examiner les conditions de travail propres à certains métiers (conditions matérielles liées à l'environnement, à la pénibilité, au lieu de travail, aux locaux non adaptés à la mixité) afin d'éviter toute discrimination.

II-4) Développer l'accès des femmes à la formation professionnelle

La formation professionnelle constitue un levier majeur pour corriger les inégalités. Or, l'accès à la formation reflète des écarts importants entre hommes et femmes.

Les entreprises doivent, lors de l'élaboration de leur politique de formation, se fixer des objectifs quantifiés et ciblés de réduction des écarts constatés.

➤ *Formations classiques de type stage*

L'évolution des pratiques de formation, plus courtes et modulaires, doit contribuer à favoriser la participation plus importante des femmes aux actions de formation.

L'éloignement géographique de certains lieux de formation constitue un frein pour les femmes. La décentralisation de certaines actions, de même que le développement de nouvelles modalités de professionnalisation, pourront permettre de limiter ces difficultés (accompagnement professionnel en situation de travail, utilisation plus importante des NTIC). Les accords d'entreprise préciseront ces nouvelles modalités de professionnalisation.

➤ Formations promotionnelles

Les écarts sont plus particulièrement constatés dans le cadre des formations promotionnelles. Des dispositifs plus adaptés doivent être recherchés par les entreprises.

Ainsi, dans le cadre des négociations de branche et d'entreprise sur la formation professionnelle, une attention particulière sera portée :

- à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), qui permet d'obtenir certaines dispenses dans le cadre de cursus diplômants,
- à la recherche de la mixité dans les jurys de formation qualifiante, pour les entreprises qui utilisent ces dispositifs, afin de faire prévaloir la diversité des représentations dans le choix des candidats,
- à la mise en place de formations spécifiques pour accompagner le changement de collège des femmes.

III) DISPOSITIONS FINALES

Le champ d'application du présent accord est national : il concerne l'ensemble des entreprises dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières. Il s'applique dans les départements et territoires d'outre-mer.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à partir de la date de son entrée en vigueur. Avant l'arrivée du terme des 3 ans, les signataires établiront un bilan d'ensemble des progrès réalisés et pourront décider de renouveler le présent accord. A défaut de renouvellement effectué avant expiration du délai de 3 ans, l'accord cessera de produire de plein droit ses effets à l'échéance de ce terme.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues à l'article L 132-7 du code du travail.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles L132-10 et L135-7 du code du travail.

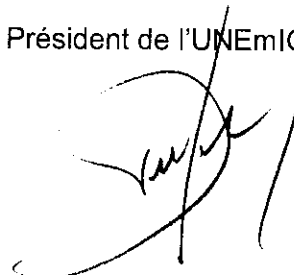
Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de l'énergie et du travail, dans les conditions prévues à l'article R713-1 du code du travail.

Fait à Paris, le2004 **05 MARS 2004**

Le Président de l'UFE

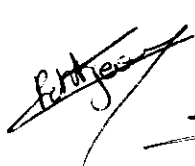


Le Président de l'UNEmIG

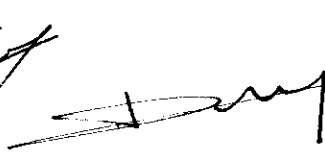


Les représentants des Fédérations Syndicales

CGT



CFDT



CGT-FO



CFE-CGC

CFTC

