

ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS LES TELECOMMUNICATIONS

Préambule

Dans le prolongement de l'accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux de la branche des télécommunications affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.

En complément des dispositions de l'article 4-1-2 de la convention collective des télécommunications relatives à l'égalité professionnelle, dont ils réaffirment toute l'importance, les partenaires sociaux de la branche des télécommunications, particulièrement soucieux de mettre en œuvre le principe d'égalité professionnelle, conviennent par le présent accord d'inciter les entreprises à améliorer, par la négociation, l'égalité de chance et de traitement tout au long de la vie professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les actions des entreprises tendant à établir une parité satisfaisante dans certains emplois ne peuvent aboutir que si elles s'inscrivent dans la durée, dans un cadre plus général de branche et se conjuguent avec celles menées par l'ensemble des acteurs concernés.

Les partenaires sociaux constatent, au regard du rapport annuel de la branche sur l'emploi, une répartition globale hommes /femmes quasi équilibrée au niveau de la branche (47 % de femmes et 53% d'hommes en 2004).

Ils observent cependant qu'en raison, notamment, de représentations socioculturelles, de segmentations structurelles dans les orientations initiales et les formations, ainsi qu'en raison de comportements dont une partie dépasse le cadre du travail, certains emplois sont fortement masculinisés et d'autres fortement féminisés.

Afin de favoriser le rééquilibrage de la situation, ils ont pour objectif d'améliorer :

- le recrutement de femmes dans les métiers à dominante technique ou technologique dans lesquelles elles sont minoritaires,
- le recrutement d'hommes dans les métiers à dominante commerciale lorsqu'ils sont minoritaires,
- la proportion de femmes affectées à des postes à responsabilité, en particulier dans les groupes E, F et G,
- les évolutions de carrière et de rémunération des femmes afin d'en résorber les écarts injustifiés.

Les signataires du présent accord conviennent également, à titre exemplaire, de tendre à assurer une meilleure représentation des femmes :

- dans les instances paritaires de la branche et au sein des commissions de négociation,
- dans les instances représentatives au sein des entreprises,

- aux élections professionnelles,
- au sein des Comités de direction des entreprises.

Article 1 : Recrutement

1-1 : Développement des bonnes pratiques

L'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle dans la branche des télécommunications n'est pas conditionné à l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Conformément à l'article 6-4-1 de la convention collective, et afin de favoriser la mobilité et l'évolution professionnelle interne des salariés déjà présents dans l'entreprise, tout poste disponible sera offert en priorité aux salariés de l'entreprise dès lors qu'ils répondent aux exigences requises par le poste. Pour l'application de cette disposition, les entreprises privilégieront l'usage de l'intranet ou du journal interne, lorsqu'ils existent, pour présenter leurs offres d'emplois avant toute diffusion externe.

Les entreprises veilleront à ce que la rédaction des offres d'emplois internes et externes soit non sexuée et présente une formulation objective et non discriminante. Elles veilleront également à ce que les processus de recrutement interne ou externe se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

Les signataires du présent accord réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi.

1-2 : Renforcer l'équilibre hommes /femmes

Les entreprises s'efforceront de mettre en œuvre des moyens pour renforcer l'équilibre dans les emplois qui restent encore très masculinisés ou très féminisés.

A cet effet, elles veilleront, notamment dans leurs recrutements internes et externes ainsi que dans le recours aux stagiaires et aux dispositifs de formation en alternance, à se rapprocher d'une répartition hommes/femmes reflétant celle des taux de sortie des grandes filières de formation commerciales, technologiques et scientifiques.

Elles devront également, afin de favoriser la prise de conscience collective des atouts de la mixité et de l'égalité, promouvoir une culture de la mixité et de l'égalité professionnelle, à la fois dans leurs outils de communication interne et dans leur communication externe auprès des étudiants et des écoles.

Cette culture de la mixité et de l'égalité professionnelle doit également être intégrée dans la communication institutionnelle d'UNETEL-RST qui s'attachera à développer des actions de communication sur l'image et la représentation sociale des métiers dans lesquels il existe un déséquilibre entre hommes et femmes, ainsi que dans la communication mise en œuvre par les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord.

Article 2 : Formation professionnelle

Les actions de formation tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, doivent bénéficier aussi bien aux hommes qu'aux femmes, qu'ils soient salariés à temps plein ou à temps partiel.

Les entreprises porteront une attention particulière à maintenir et développer, par la formation, les conditions d'une bonne polyvalence permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de postes, notamment dans les fonctions évolutives et les postes à responsabilités.

Afin de faciliter la reprise du travail après une absence pour congé maternité, congé d'adoption ou congé parental, les entreprises sont invitées à développer la pratique des entretiens ou la mise en œuvre de périodes de professionnalisation en application des dispositions de l'accord du 24 septembre 2004.

A l'issue d'un congé parental ou d'un congé maternité d'une durée au moins égale à 6 mois, elles peuvent favoriser une réactualisation des connaissances par une courte période de formation.

Les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie, congé maternité, congé d'adoption et accident du travail ne doivent pas porter préjudice au salarié dans l'acquisition de ses droits à DIF : elles sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté au titre du DIF.

Lorsqu'une période de formation se déroulant hors temps de travail occasionne des frais supplémentaires de garde d'un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans, l'allocation de formation versée par l'employeur est majorée de 10%, sur justificatif des frais engagés.

Article 3 : Promotion et mobilité professionnelle

La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilités.

Les entreprises examineront s'il existe des critères dans les définitions d'emploi qui pourraient être de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. Le cas échéant, elles apporteront les corrections nécessaires. Les référentiels d'emploi ne sont pas sexués.

Afin de faciliter un équilibrage des candidatures d'hommes et de femmes sur les postes à responsabilité, les entreprises pourront initier des démarches de repérage et d'accompagnement des parcours des « potentiels » féminins, fondées sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la qualité professionnelle, tout en respectant des critères de détection, d'évaluation et d'orientation professionnelles de même nature pour les femmes et les hommes.

Les salariés à temps partiel ne doivent être ni lésés ni favorisés dans leur déroulement de carrière par rapport aux salariés occupés à temps plein.

Article 4 : égalité salariale

Les signataires du présent accord rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les avantages et accessoires, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles, consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Pour l'application des dispositions qui précèdent, les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des principes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes. Tout écart de rémunération doit être fondé sur des raisons objectives.

Ils rappellent également que la rémunération des salariés à temps partiel tient compte du temps de travail et ne doit pas entraîner de discrimination avec les salariés à temps plein.

Afin de réduire les écarts qui pourraient exister dans l'évolution des rémunérations entre hommes et femmes en raison de la maternité, les signataires du présent accord souhaitent neutraliser les incidences financières que peuvent avoir les congés maternité sur cette évolution. En conséquence, ils conviennent que, pendant ou à l'issue de la période de suspension du contrat de travail pour maternité, les salariées bénéficient des mêmes augmentations générales qui pourraient être accordées dans l'entreprise aux autres salariés. S'agissant des augmentations individuelles, l'appréciation des salariées doit se faire sur la base de leur activité pendant la période travaillée. L'augmentation individuelle ne peut être minorée ou proratisée du fait de leur absence pour congé maternité. Une attention particulière sera portée aux éléments variables de la rémunération.

Article 5 : Conciliation vie professionnelle/vie privée

Les signataires du présent accord rappellent que le nouveau droit des pères permet de participer au rééquilibrage des rôles dans la vie familiale et favorise la remise en cause des stéréotypes culturels sur l'image des femmes et leurs contraintes familiales dans la vie professionnelle qui constituent autant d'obstacles au développement de la mixité et de l'égalité professionnelle.

Les entreprises chercheront à développer des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel, le cas échéant conjointement avec les comités d'entreprise ou en partenariat avec les collectivités locales.

Il peut en être ainsi, par exemple :

- de la mise en place de services facilitant les démarches de la vie quotidienne : plateforme téléphonique ou intranet réservé aux salariés pour fournir des informations utiles au quotidien, mise en place de mini boutiques ou de conciergerie de services pour pressing etc....,

- de la mise en place de plans de mobilité concertés avec les acteurs locaux pour diminuer l'utilisation de la voiture personnelle et/ou les temps de transport,
- de l'aide au développement des chèques emploi service universel pour faciliter le soutien scolaire ou la garde des jeunes enfants des salariés, etc....
- de toute autre solution répondant au même objectif.

UNETEL-RST dressera un bilan des solutions mises en œuvre dans les entreprises trois ans après l'entrée en application du présent accord.

Par ailleurs, les entreprises maintiendront le lien avec les salariés qui le souhaitent pendant les congés maternité ou les congés parentaux afin de limiter les effets de l'éloignement et faciliter leur retour à l'activité professionnelle.

Article 6 : Suivi de la mise en œuvre des pratiques d'égalité professionnelle

6-1 : dans les entreprises

Les signataires du présent accord rappellent aux entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales qu'elles sont tenues chaque année d'ouvrir une négociation spécifique sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette négociation doit être ouverte dans les six mois suivant la date d'extension du présent accord dans les entreprises qui n'auraient pas encore négocié à cette date.

Conformément aux dispositions de l'article L 132-27 du code du travail, les mesures permettant d'atteindre ces objectifs doivent faire l'objet de cette négociation ou être déterminées dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires effectifs ou sur la durée effective et l'organisation du travail.

Afin de rendre plus lisible auprès du comité d'entreprise et des salariés la situation professionnelle des hommes et des femmes dans l'entreprise, le chef d'entreprise soumet chaque année, pour avis, au Comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, un rapport permettant une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes. Dans les entreprises employant au moins deux cents salariés, une commission du comité d'entreprise « égalité professionnelle » est chargée de préparer les délibérations sur ce rapport.

Les entreprises dépourvues d'organisations syndicales s'attacheront, lorsqu'un déséquilibre notable en matière d'égalité professionnelle hommes/femmes est constaté, à fixer des objectifs et les délais nécessaires pour progresser dans l'amélioration de la mixité.

6-2 : dans la branche

Un rapport de branche permettant un examen de l'évolution économique, de la situation de l'emploi et de l'évolution des salaires moyens par groupe de classification et par sexe est remis chaque année aux partenaires sociaux préalablement à la négociation annuelle sur les salaires de branche.

Les signataires du présent accord conviennent de le compléter d'une répartition par sexe afin de repérer et analyser les tendances d'écarts de situation constatés au niveau de la branche entre les hommes et les femmes. Ce rapport, pour les trois prochaines années, et sous réserve de la réunion des conditions matérielles, comportera les informations suivantes :

- Répartition par sexe des salariés cadres et non cadres, CDI/CDD,
- Répartition par sexe de la pyramide des âges des salariés cadres et non cadres,
- Répartition par sexe des salariés à temps plein et à temps partiel,
- Répartition par sexe des embauches en CDI et CDD des salariés cadres et non cadres,
- Répartition par sexe des effectifs selon les groupes de classification,
- Rémunération moyenne par sexe et par groupe de classification,
- Rémunération moyenne des groupes E, F et G, par sexe et par grandes filières (domaines technique, innovation et multimédia, domaines commercial et marketing, fonctions support),
- Taux de féminisation des filières de formation des ingénieurs et des techniciens,
- Taux de féminisation des filières de formation commerciales
- Répartition par sexe des contrats et des périodes de professionnalisation financés dans la branche,
- Répartition par sexe des trois catégories d'actions de formation du plan de formation,
- Répartition par sexe, des changements de groupe de classification au sens de la convention collective.

Ce rapport, examiné chaque année par les partenaires sociaux de la branche, doit leur permettre, distinctement et sans préjudice de la négociation annuelle sur les salaires, de repérer et analyser les écarts de situation constatés entre les hommes et les femmes, d'évaluer les mesures prises et si nécessaire de proposer des actions adaptées dans les négociations de branche prenant en compte l'égalité professionnelle.

Article 7 : bilan d'application

Conformément aux dispositions de l'article L 132-12 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche se réuniront trois ans après l'entrée en application du présent accord pour examiner les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités qui seraient éventuellement constatées.

Article 8 : Hiérarchie des normes

Le présent accord complète l'article 4-1-2 de la convention collective des Télécommunications.

Les entreprises de la branche ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les accords négociés en entreprise comportent des dispositions plus favorables que celles prévues dans le présent accord.

Article 9 : Champ d'application/Publication/Extension/Durée

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective des télécommunications, et son avenant du 25 janvier 2002.

Il est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de la date de signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L 132-10 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

Article 10 : Dénonciation/révision

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires employeurs ou salariés avec préavis de trois mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'article L 132-8 du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 132-12 du code du travail, chaque signataire ou adhérent peut demander, à tout moment, la révision du présent accord.

Toute demande de révision présentée par l'un deux devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

Paris, le 23 septembre 2005

CFDT

CGT

CFTC

FO

CFE-CGC

UNETEL-RST