



**ACCORD SUR LA MIXITE
ET
L'EGALITE PROFESSIONNELLES
AU SEIN DE BETC EURO RSCG**

Entre

BETC EURO RSCG, ci-après dénommée BETC, représentée par Muriel FAGNONI, Directrice Générale en charge des Ressources Humaines, d'une part

et

le Syndicat Force Ouvrière, en la personne de Danielle LAMBERT, Déléguée Syndicale, d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit:



Préambule

La compréhension des enjeux de la mixité et de l'égalité professionnelles est essentielle à la bonne marche d'une entreprise. C'est parce que BETC, ses dirigeants, ses représentants du personnel et ses salariés en sont convaincus qu'elle a tenu à s'engager sur ces deux aspects de l'équilibre entre les femmes et les hommes de l'agence. La signature de cet accord sur la mixité et l'égalité professionnelles est le symbole de l'engagement de BETC à faire de ce nécessaire équilibre un état de fait en son sein. Le présent accord, qui s'inscrit dans le cadre de la loi Génisson du 9 mai 2001, est pour BETC le premier stade de formalisation de ses pratiques et des nouvelles avancées qu'elle désire opérer pour les femmes et les hommes qui la composent.

Deux axes d'intervention ont été identifiés, la mixité d'une part, l'égalité de l'autre. Chacun de ces axes fera l'objet d'un chapitre dédié.

La mixité professionnelle est le synonyme de la diversité et donc de la richesse qui doit exister chez BETC. Il s'agira principalement pour l'Agence de se rapprocher de l'équilibre hommes/femmes dans un secteur traditionnellement plus féminisé que la moyenne (61% des effectifs du secteur de la communication et de la publicité sont des femmes. Données AACC, Enquête Egalité Professionnelle 2002). Cette action s'ancrera dans les politiques de recrutement, de relations avec les écoles, et de formation.

Pour BETC, l'égalité entre les hommes et les femmes de l'entreprise doit consister autant dans des démarches auprès de sa population féminine, notamment via des outils de suivi propres à assurer une équité en termes de rémunération avec une attention particulière portée aux femmes en situation de congés maternité ou de temps partiel ; qu'auprès de sa population masculine, notamment en prenant en compte la paternité.



Chapitre 1 : La mixité professionnelle au sein de BETC

A l'image du secteur de la Publicité et de la Communication au sein duquel les effectifs féminins représentent 61% des emplois (Données AACC, Enquête Egalité Professionnelle 2002), la population BETCienne est fortement féminisée ; ainsi en 2002, 61.9% * des salariés de l'Agence étaient des femmes.

Ce phénomène tend à s'amplifier, BETC affichait en effet 65.3 % de femmes en 2003 et 65.8% en 2004. Dans l'attente de la nouvelle Enquête Egalité Professionnelle de l'AACC qui concernera l'année 2005 et sera produite en 2006, BETC ne peut déterminer à ce jour si elle suit ou non la dynamique du secteur.

Cependant pour enrayer l'accentuation du phénomène de féminisation et parce qu'elle y voit une garantie de la valorisation de ses métiers, BETC entend promouvoir activement la mixité de sa population. Pour atteindre cet objectif, elle mettra en oeuvre un ensemble cohérent d'actions s'inscrivant dans la durée et visant à promouvoir les métiers de la Publicité et de la Communication auprès des hommes, et à rétablir une parité des effectifs et des formations.

Article 1 : Rétablissement de la parité via le recrutement

BETC entend promouvoir la mixité de sa population. Dans son cas, il s'agit principalement de faire entrer dans l'Agence plus d'hommes que de femmes afin de tendre à terme vers la parité.

1.1 : Etat des lieux

La féminisation de BETC est donc le reflet de la composition du secteur de la Publicité et de la Communication, et des filières spécialisées qui y mènent. Actuellement, la Direction des Ressources Humaines reçoit à peu près le double de CV féminins que de CV masculins.

En outre, les données 2002 de l'AACC (Enquête Egalité Professionnelle) font apparaître une situation divergente au niveau de la répartition des effectifs des deux sexes pour les services créatifs et commerciaux. Ainsi en 2002, si les femmes représentaient 71% des effectifs commerciaux, elles ne représentaient que 39% des effectifs créatifs.

1.2 : Plan d'actions

A. Suivi de l'évolution de la proportion hommes/femmes

- au global
- dans les services Création et Commercial



** Toutes les données concernant les effectifs de BETC s'entendent comme les effectifs CDD et CDI à fin décembre de l'année concernée. Données Pléiades.*

En complément d'un suivi des effectifs globaux, BETC procédera à un suivi particulier des services Création et Commercial, rendu possible par leur importance quantitative au sein de l'Agence (60 % des effectifs 2004).

Les ratios hommes/femmes établis par BETC pour les services Création et Commercial font état d'un déséquilibre grandissant en faveur des femmes au Commercial et d'un très léger déséquilibre tendant à se résorber en faveur des hommes à la Création.

Au Commercial, les femmes représentaient 76% des effectifs en 2002, 80% en 2003 et 78% en 2004. Les données 2002 de l'AACC (Enquête Egalité Professionnelle) font apparaître une situation plus équilibrée (71% des effectifs). Dans l'attente de la nouvelle Enquête Egalité Professionnelle de l'AACC de 2005, BETC ne peut dire si elle subit un phénomène généralisé ou non.

A la Création, les femmes représentaient seulement 42% des effectifs en 2002, 45% en 2003 et 49% en 2004. Les données du secteur font apparaître une situation plus défavorable aux femmes qui représentaient 39% des effectifs créatifs en 2002.

BETC s'engage à suivre semestriellement l'évolution des trois ratios hommes/femmes ci-dessous, et à orienter et ajuster, dans toute la mesure de ses moyens, sa politique de recrutement en vue de se rapprocher de la parité :

- ratio hommes/femmes global
- ratio hommes/femmes au Commercial
- ratio hommes/femmes à la Création

B. Suivi des embauches hommes/femmes

Les données 2002 de l'AACC (Enquête Egalité Professionnelle) font apparaître 56% d'embauches de femmes pour l'ensemble du secteur contre 44% d'embauches d'hommes (CDI et CDD confondus). BETC a pour sa part réalisé 57% d'embauches de femmes en 2002, 63% en 2003 et 65% en 2004, accentuant ainsi la féminisation de ses effectifs.

BETC continuera à suivre l'évolution de ce rapport annuellement, en le mettant notamment en perspective avec les nouvelles données du secteur qui seront fournies par l'AACC pour l'année 2005. En tout état de cause, dans l'objectif déjà énoncé de revenir à plus de mixité, BETC considère le taux de 65% atteint en 2004, comme un plafond ne devant pas être dépassé dans les années futures.

Seront également établis les rapports entre le nombre d'embauches hommes/femmes et le nombre de candidatures hommes/femmes réalisées pour les services Commercial et Création.



Article 2 : Promotion de la mixité des métiers de la Publicité et de la Communication

BETC entend véhiculer le message de la mixité et de l'égalité professionnelles auprès des jeunes hommes et femmes désireux de s'investir dans le secteur de la publicité.

BETC poursuivra et s'attachera à renforcer sa participation aux forums organisés par les écoles, en particulier de commerce, en veillant à y associer des hommes de l'Agence dont le parcours professionnel présente un caractère d'exemplarité.

Article 3 : Accès à la formation

BETC réaffirme que les hommes et les femmes de l'Agence bénéficient d'un accès égalitaire à la formation au sein de l'Agence.

3.1 : Etat des lieux

Bien qu'aucune discrimination liée au sexe ne soit effectuée lors de l'examen des demandes de formation, BETC constate que hommes et femmes adoptent des comportements différenciés en matière de formation. En 2003, seuls 33% des hommes de l'agence ont participé à une formation contre 48% pour les femmes (Plan de formation BETC. Données AFDAS). En 2004, l'écart s'est réduit, mais principalement du fait d'une baisse générale de l'activité formation.

BETC pense que ce déséquilibre peut s'expliquer par un moindre « réflexe formation » chez les hommes, et qu'une attention particulière doit leur être portée sur ce sujet .

3.2 : Plan d'actions

A. Suivi de différents rapports :

- rapport hommes ayant suivi une formation / hommes dans l'agence
- rapport femmes ayant suivi une formation / femmes dans l'agence
- mise en perspective des deux rapports précédents

B. Développement de la communication auprès des hommes afin que ces derniers acquièrent un véritable « réflexe formation ».

C. Développement d'une politique active de la part du service RH

Le Service RH procédera à l'identification, notamment via l'entretien annuel, des besoins potentiels de formation chez les hommes et interviendra auprès des personnes concernées



par le suivi de ces formations. En outre, une enquête sur les hommes et la formation sera lancée afin de comprendre l'origine de leurs comportements vis à vis de la formation et afin de mettre en œuvre la politique la plus adaptée.

Cette démarche s'inscrit de toutes les façons dans l'esprit de la nouvelle loi sur la formation, hommes et femmes confondus.



Chapitre 2 : L'égalité professionnelle au sein de BETC

En matière d'égalité professionnelle, BETC oriente son intervention sur la recherche de l'équité en termes de rémunération.

BETC s'attache à garantir la parité des salaires d'embauche entre les hommes et les femmes, à qualifications, compétences et expériences équivalentes.

Au-delà des conditions d'embauche, elle met en place les outils et procédures permettant d'assurer l'équité en matière de rémunération.

2.1 : Etat des lieux

Lors de l'embauche, le Service RH a pour souci constant d'attribuer une rémunération et une classification équitables et justes, indépendamment de toute considération liée au sexe de la personne concernée. Pour cela, elle recourt d'une part, à des référents en terme de rémunération ne faisant pas apparaître le critère du sexe, et d'autre part, à la Convention Collective de la Publicité.

De même, dans le cadre de l'évolution de carrière de ses salariés, elle réaffirme que les seuls critères devant être pris en compte sont ceux des compétences et des performances. Il doit être noté à ce sujet que 80% des effectifs (i.e. effectifs hors déciles supérieur et inférieur) ne connaissent pas d'écart de salaire hommes/femmes au sein de BETC, et que le seul écart notable de rémunération favorable aux hommes se situe sur le décile supérieur (Données Rapport de situation comparée 2004).

2.2 : Plan d'actions

A. Indicateurs : Elaboration, développement et mise en place, suivi.

Les indicateurs obligatoires du rapport de situation comparée seront suivis semestriellement (éventail des rémunérations, rémunération moyenne mensuelle, ...), et continueront à être suivis annuellement dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire.

En outre, BETC cherchera à élaborer des indicateurs pertinents permettant de suivre l'évolution salariale des femmes au sein de l'Agence, afin de s'assurer qu'elle est parallèle à celle des hommes, comme par exemple le montant des augmentations individuelles de salaire par fonction (à type de contrat égal) en distinguant les hommes et les femmes.



B. Prise en compte de la parentalité

a. Prise en compte de la maternité

BETC considère que les congés maternité doivent être neutres dans le parcours professionnel et la rémunération des femmes.

BETC veillera en conséquence à ce que ces congés ne donnent lieu à aucune discrimination.

En effet, les promotions et augmentations afférentes à la progression d'une salariée seront effectuées sans considération de son éventuel état de grossesse et d'un congé maternité à venir. Dès lors, ces événements seront transparents dans sa carrière.

b. Prise en compte de la paternité

Lors de la prise des congés paternité légaux (11 jours indemnisés par la Sécurité Sociale dans la limite du PMSS), les salariés voient leur rémunération plafonnée dès lors que leur salaire brut dépasse le PMSS. Cette diminution résulte des dispositions légales existantes en matière de congé paternité.

En conséquence, BETC décide de maintenir pendant leur congé paternité le salaire des hommes dont la rémunération brute dépasse le PMSS et cela, dans la limite de 3 fois le PMSS.

C. Situation des temps partiels

11% des salariés de BETC sont en temps partiel, soit 42 personnes dont 39 femmes ; ce chiffre est en constante augmentation depuis 2001. Il s'agit de temps partiels choisis.

Afin de respecter au quotidien l'égalité de traitement devant être assurée entre les personnes à temps partiel et les personnes à temps plein, BETC met en place la disposition suivante : elle comparera, chaque année, les évolutions des salariés à temps plein et à temps partiel exerçant la même fonction, avec un focus sur la situation des femmes cadres (population plus nombreuse : 35 des 39 femmes en temps partiel).

En cas d'écart flagrant, l'analyse sera affinée par la mise en perspective avec les résultats des entretiens annuels.

D. Les femmes cadres dirigeantes

En 2004, les femmes représentent 46% des effectifs du décile supérieur, ce qui n'est pas représentatif de la composition de l'agence. Consciente que le phénomène dit de « plafond de verre » peut affecter la rémunération et la carrière des femmes cadres dirigeantes, BETC



s'astreindra à la vigilance et veillera à ne pas creuser les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes du décile supérieur.

En outre, BETC suivra également l'évolution des femmes se trouvant dans les catégories 3.4 et HC (classification Convention Collective). Actuellement, les femmes représentent 65% de la population 3.4 en CDI, ce qui respecte la proportion féminine de l'agence ; cependant au sein de la population HC en CDI, les femmes représentent seulement 42% des effectifs.



Chapitre 3 : Mise en œuvre de l'accord

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord est négocié et conclu conformément à l'article L 132-19 du Code du Travail. Il s'applique à BETC EURO RSCG.

Article 2 : Durée — Dénonciation - Révision

Le présent accord et ses modalités d'application ont une durée de trois ans conformément à l'article L 132-27 alinéa 5 du Code du Travail. Cet accord entrera en vigueur le lendemain de la signature de l'accord.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par les parties signataires, selon les dispositions prévues à l'article L 132-8 du Code du Travail.

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord par lettre recommandée AR sous réserve de respecter un préavis de deux mois.

Article 3 : Formalités de dépôt

Conformément à l'article L 132-10 et R.132.1 du Code du Travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt en cinq (5) exemplaires originaux auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de PARIS et un exemplaire original auprès du Secrétariat du Greffe de Prud'hommes de PARIS.

Fait à Paris, le 26 avril 2005

Pour BETC
Muriel FAGNONI
Directrice Générale
en charge des Ressources Humaines

Pour F0
Danielle LAMBERT
Déléguée Syndicale