

Accord collectif national sur la fixation des indicateurs pertinents en matière d'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes du 25.06.04

Préambule

Le présent accord a été établi en application de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et conformément à l'accord collectif national du 9 décembre 2002. Il vise à définir des indicateurs pertinents permettant de suivre au niveau de la branche la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'égalité professionnelle.

Les données ainsi recueillies ont vocation à s'intégrer dans le rapport mentionné à l'article L 132-12 du code du travail et à servir de base d'échange aux négociations triennales prévues par ce même article.

Les constats qualitatifs issus de l'observation de ces critères serviront de base à la négociation relative à la définition d'orientation et / ou de démarches nécessaires visant à réduire les éventuels écarts telle que prévue à l'article L 132-12 du code du travail. Cette négociation sera engagée au plus tard le 30 juin 2005.

➤ Article 1 : Domaines étudiés et indicateurs choisis

Afin de disposer d'informations précises sur la situation actuelle des salariés en matière d'égalité professionnelle et d'en apprécier l'évolution, les parties signataires ont défini 8 domaines de suivi :

- Les effectifs
- Le recrutement
- Les départs
- La rémunération
- La promotion
- La formation
- La durée du travail
- L'absence et les congés

Les indicateurs établis pour chacun de ces 8 domaines sont présentés globalement, par sexe et par niveau de classification, sous forme chiffrée et en pourcentage. En outre, pour les indicateurs 1.1 à 1.5, ces indicateurs sont présentés par métier.

1.1 : Effectifs

- 1.1.1 - Effectif temps plein / temps partiel (CDD/CDI)
- 1.1.2 - Effectif par âge (CDD/CDI)
- 1.1.3 - Effectif en place réparti selon le diplôme (CDD/CDI)

1.2 : Recrutement

- 1.2.1 - Recrutement CDI
- 1.2.2 - Recrutement CDD
- 1.2.3 - Effectifs CDI recrutés dans l'année selon le diplôme

1.3 : Départ

- 1.3.1 - Démission vers l'extérieur du groupe
- 1.3.2 - Licenciement
- 1.3.3 - Départ pendant la période d'essai
- 1.3.4 - Départ en retraite
- 1.3.5 - Fin de CDD

1.4 : Rémunération

- 1.4.1 - Rémunération annuelle moyenne des salariés
- 1.4.2 - Eventail des rémunérations (minima/maxima/médianes)
- 1.4.3 - Nombre de femmes dans les dix rémunérations les plus élevées de la branche pour le niveau de classification CM10
- 1.4.4 - Rémunération annuelle moyenne par tranches d'ancienneté de 5 ans

1.5 : Promotion

- 1.5.1 - Nombre de salariés CDI promus à un niveau supérieur

1.6 : Formation

- 1.6.1 - Formation continue : nombre de salariés en formation et nombre d'heures de formation
- 1.6.2 - Congés individuels de formation : nombre de salariés ayant bénéficié d'un CIF
- 1.6.3 - Formations institutionnelles

1.7 : Durée du travail

- 1.7.1 - Répartition des salariés CDI à fin décembre selon la durée du travail : inférieure ou égale à 50% du temps de travail ; supérieure à 50% du temps de travail ; temps plein

1.8 : Absence et congés

- 1.8.1 - Congé parental
- 1.8.2 - Congés des articles 63 et 64
- 1.8.3 - Congés légaux (sabbatique, création d'entreprise)

Article 2 : Mise en oeuvre

Le rapport de branche est établi sur la base des dernières données annuelles disponibles. La première présentation du rapport de branche aura lieu au dernier trimestre 2004, à partir de données arrêtées au 31 juillet 2004.

➤ **Article 3 : Date d'application**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il s'applique à compter du 1^{er} juillet 2004 et cesse de produire ses effets au 31 décembre 2007.

➤ **Article 4 : Demande de révision**

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément à l'article L 132-7 du code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

➤ **Article 5 : Dépôt de l'accord**

Le texte de l'accord sera déposé par la CNCEP en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat CFDT
le syndicat CFTC
le syndicat FO
le syndicat SNE CGC
le Syndicat Unifié