

ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2015 SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES- HOMMES DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Préambule

Éléments d'état des lieux

L'économie sociale et solidaire (ESS), de par la socio-démographie de son salariat et les spécificités de ses activités, présente des **caractéristiques propres** qui nécessitent des **réponses appropriées** à la **problématique d'égalité professionnelle** et de mixité. L'ESS est marquée par¹ :

✓ une forte féminisation des métiers, globalement, très variable toutefois selon les secteurs d'activité : 67 % des salariés de l'ESS sont des femmes, proportion à mettre en regard avec les 48 % de femmes dans le salariat français. Cette féminisation est particulièrement marquée dans certaines branches professionnelles, qu'on qualifiera de non-mixtes en ce que la proportion d'un des deux sexes atteint au moins 60 % des effectifs salariés. Parmi les onze branches et secteurs professionnels de l'ESS qui peuvent être qualifiés de non-mixtes, sept sont à prédominance féminine. Seules quatre branches professionnelles de l'ESS sont mixtes mais en leur sein, certains métiers restent toutefois marqués par une distribution fortement sexuée².

✓ des écarts de rémunérations entre femmes et hommes à poste et conditions d'emploi équivalents de l'ordre de 8 % contre 13 % dans le reste du secteur privé³. Ces chiffres ne traduisent toutefois pas les écarts de rémunérations plus importants entre femmes et hommes liés à la structure de l'emploi (nature du poste occupé, CSP, ...) et à la durée du travail⁴.

✓ un recours au temps partiel plus important que dans le reste de l'économie⁵ notamment dans l'associatif, où il a toutefois connu un recul sensible ces dernières années⁶. Globalement, les temps partiels concernent 42 % des salariés du secteur associatif et 37 % dans l'ESS au global, avec de fortes variations par secteurs. Dans l'ESS, l'emploi à temps partiel concerne 43 % des femmes et 27 % des hommes. Huit branches professionnelles de l'ESS ont négocié un accord dérogatoire à la durée de temps partiel minimale⁷.

¹ Les données chiffrées figurant dans ce préambule sont issues du Panorama de l'ESS, édition 2012, et de l'Atlas commenté de l'ESS – éditions 2012 et 2014 – édités par l'Observatoire de l'ESS. Ces données prennent en compte des agrégats qui ne recouvrent pas toujours strictement le champ conventionnel multiprofessionnel couvert par l'UDES.

² Voir annexe 2.

³ CNCRES, Panorama de l'économie sociale et solidaire en France et dans les régions, 2012, p. 3.

⁴ Selon la DARES, pour l'ensemble des salariés du secteur concurrentiel (hors agriculture et emploi public), la rémunération annuelle brute des femmes est en retrait, en moyenne, de 27 % par rapport à celle des hommes : DARES Analyses, mars 2012, n° 016, p. 2. Le champ de l'économie sociale et solidaire ne dispose pas, à ce jour, de données de même nature.

⁵ Dans le privé hors ESS, le taux de temps partiel s'établit à 19 %.

⁶ Moins 4 points entre 2008 et 2010.

⁷ Voir annexe 4.

✓ une proportion de femmes cadres – 52,8 % des cadres – plus importante que dans le privé hors ESS⁸, celle-ci n'étant toutefois pas en proportion égale à la part globale des femmes dans l'effectif salarié, *a fortiori* pour les postes de direction : l'ESS ne fait pas exception à l'existence d'un plafond de verre.

✓ une mobilisation des partenaires sociaux sur le sujet de l'égalité femmes-hommes : cinq branches professionnelles de l'économie sociale et solidaire ont conclu un accord en la matière⁹.

Éléments de définition

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de se doter d'un **vocabulaire propre au champ de l'égalité professionnelle** et la nécessité d'en partager les notions. C'est la raison pour laquelle ils renvoient, en annexe¹⁰, à la **définition** des termes suivants : égalité professionnelle, égalité salariale, mixité professionnelle, parité, travail de valeur égale, plafond de verre, cloison de verre, agissement sexiste et discrimination directe ou indirecte.

Objectifs de l'accord

L'égalité professionnelle est une **préoccupation partagée des représentants salariés et employeurs de l'économie sociale et solidaire**. Dans le cadre de sa responsabilité sociale, et en tant qu'actrice dans la société, l'entreprise doit faire évoluer les représentations et les comportements et doit contribuer de manière déterminante à faire évoluer la question de l'égalité professionnelle. Les bénéfices que peut tirer une entreprise qui s'engage résolument dans une politique en faveur de l'égalité professionnelle, sont conséquents et doivent être valorisés par les branches professionnelles, dans une visée pédagogique.

Face aux constats dressés et pour répondre aux attentes légitimes des salariés en matière de parcours professionnels, d'accès aux responsabilités et d'égalité des rémunérations, les partenaires sociaux de l'économie sociale et solidaire ont adopté, fin 2014, un **texte de concertation** sur l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'ESS, qui a permis d'identifier huit thèmes clés de progression : l'attractivité et la mixité des métiers, le recrutement, l'évolution professionnelle, l'égalité salariale, les conditions de travail des salariés et de la femme enceinte, la parentalité, l'articulation des temps de vie et le recueil et le suivi des données chiffrées.

À travers cet accord, les partenaires sociaux s'engagent résolument en **faveur de l'égalité professionnelle** et visent les **objectifs suivants** :

- Parvenir à l'égalité professionnelle effective entre femmes et hommes dans l'ESS ;
- Outiller les branches professionnelles dans leurs dynamiques de négociation et favoriser la mise en place d'un cadre commun, propre à l'économie sociale et solidaire ;

⁸ Contre 32 % de femmes cadres dans le privé hors ESS.

⁹ Voir annexe 3.

¹⁰ Voir annexe 1.

- Soutenir la négociation en entreprise sur l'égalité professionnelle.

Principes de l'accord

Les accords négociés sur le champ multiprofessionnel de l'économie sociale et solidaire donnent des **cadres d'actions** aux branches professionnelles couvertes, dans un objectif de convergence des pratiques. Le présent accord répond aux principes de **valeur ajoutée** et de **subsidiarité** vis-à-vis des branches professionnelles de l'ESS.

De façon générale, les partenaires sociaux signataires de cet accord demandent aux branches professionnelles de se l'approprier, pour le décliner à leur tour, en le précisant et en le complétant, et d'en faire le support d'une dynamique vers l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes.

Ils demandent aux **branches professionnelles d'ouvrir des négociations** sur la thématique de l'égalité professionnelle **dans un délai de deux ans** à compter de l'extension du présent accord. Les branches professionnelles déjà couvertes par un accord sur ce thème devront adopter les dispositions visant à le mettre en conformité avec le présent accord.

Les négociations de branche seront menées conformément à la méthode proposée à l'article 13 du présent accord. En vertu du **principe de subsidiarité**, les branches professionnelles définiront leurs propres objectifs de progression, en lien avec les thématiques du présent accord et en adéquation avec leurs spécificités.

À l'expiration du délai de deux ans suivant l'extension du présent accord, et en l'absence d'ouverture de négociations dans les branches professionnelles couvertes, les partenaires sociaux du groupe de dialogue social, mentionné à l'article 16.1. du présent accord, décideront des mesures appropriées pour en assurer l'application.

Considérant :

- L'accord du 23 mai 2011 sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'Economie sociale et solidaire ;
- L'ANI du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- L'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail ;
- L'ANI du 19 juin 2013 « vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle » ;
- La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes.

MJ HV NR AB PC

Article 1 : Champ d'application de l'accord

L'annexe 6 du présent accord donne la **liste des branches et secteurs professionnels couverts** par les syndicats, les entreprises et les organismes adhérents de l'UDES et entrant dans le champ d'application de l'accord.

Le champ d'application du présent accord comprend le territoire métropolitain, les départements d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer.

Article 2 : Attractivité des métiers et des secteurs d'activité

Au sein de l'économie sociale et solidaire, le manque de mixité peut être indirectement dû à un déficit d'attractivité lié aux conditions d'emploi (temps partiel, CDD, etc.), aux conditions de travail (horaires atypiques, travail de nuit, déplacements, gestion du public, etc.) et/ou de rémunération dans certaines branches professionnelles, rendant nécessaires une réflexion et des actions des partenaires sociaux en la matière.

Article 2.1 : Promotion de la mixité et lutte contre les stéréotypes

Au-delà des facteurs précédemment cités et considérant que les actions en matière de mixité et de lutte contre les stéréotypes participent d'une stratégie plus large et indispensable de renforcement de l'attractivité des secteurs de l'ESS, les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité de mettre en place les actions suivantes :

- ✓ Une **promotion des métiers** intégrant l'impératif de mixité et de lutte contre les stéréotypes.

Les outils réalisés à cet effet par les branches professionnelles et les entreprises devront être le reflet de cet impératif :

- À titre d'exemple, les outils de communication interne et externe, dont le contenu visuel et/ou écrit vise la promotion des métiers de l'ESS (fiches métiers, spots vidéos, ...) doivent écarter toute terminologie ou présentation génératrice de stéréotypes sexués et favoriser une représentation équilibrée des deux sexes ;
 - Les branches professionnelles mettront en œuvre cette approche dans le cadre des partenariats conclus avec l'Éducation nationale, les acteurs du service public de l'orientation et de l'emploi ou les prescripteurs de l'emploi ou encore avec les organismes en charge de dispenser le conseil en évolution professionnelle (CEP).
- ✓ Une attention portée à la représentation équilibrée des hommes et des femmes dans le cadre de **témoignages de dirigeants et salariés de l'ESS** dans les établissements scolaires, à l'occasion de forums et salons, etc.
 - ✓ Un **travail sur les stéréotypes** qui affectent femmes et hommes en milieu professionnel. A cette fin, des actions à visée pédagogique doivent être engagées, en partenariat avec le ministère des droits des femmes et le Conseil supérieur à l'égalité professionnelle.

Article 2.2 : L'action en faveur de la mixité dans le cadre du dialogue social

Les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles comptant des métiers non-mixtes d'évaluer les obstacles à l'attractivité et à la mixité notamment en matière de pénibilité, de conditions de travail, d'emploi ou de rémunération et d'adopter des mesures permettant d'accompagner une évolution vers davantage de mixité.

Les partenaires sociaux invitent, au sein des entreprises, à rechercher l'échange avec les instances représentatives du personnel (IRP), lorsqu'elles existent, sur les obstacles à l'attractivité et à la mixité et une réflexion sur les moyens de les lever.

Article 3 - Recrutement

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes. Pour ce faire, les mesures suivantes doivent être prises :

- vérification de la neutralité dans la rédaction des offres d'emploi (rédaction ne devant notamment contenir aucun stéréotype discriminant ou appellation de nature à dissuader l'un ou l'autre sexe de postuler),
- diffusion systématique des offres d'emplois en interne,
- nécessité pour l'offre de contenir les éléments relatifs au descriptif du poste, à la qualification demandée (dont certification) ainsi qu'aux conditions d'emploi (temps plein/partiel, CDI/CDD, fourchette de rémunération, etc.),
- diversification des canaux de recrutement et dépôt des offres, notamment auprès des opérateurs du service public de l'emploi,
- mise en place d'équipes de recrutement mixtes, lorsque cela s'avère possible.

Les branches professionnelles mettront à disposition des prescripteurs de l'emploi et des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) leurs travaux sur les besoins en main d'œuvre et qualifications de manière à améliorer la connaissance de leurs secteurs d'activité et les processus d'orientation professionnelle des candidats à l'emploi – femmes et hommes – dans l'ESS.

Pour enclencher des dynamiques prospectives en matière d'emploi et de qualification, les partenaires sociaux rappellent aux branches professionnelles qu'elles doivent notamment s'appuyer sur l'obligation de négociation triennale en matière de conditions de travail et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, mentionnée à l'article L. 2241-4 du Code du travail.

Pour écarter certains biais de sélection et mettre en lumière des compétences parfois peu visibles, il est recommandé de promouvoir l'utilisation de certains types de CV :

Aussi, les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles d'encourager les entreprises, lorsque cela s'avère pertinent, à recourir au CV normalisé (type Europass, ...) qui permet de se concentrer sur le fond d'une candidature plutôt que sur sa forme.

Par ailleurs, dans le cadre de recrutements externes ou de promotions internes, les partenaires sociaux recommandent de veiller à ce que le ratio de femmes et d'hommes

reçus en entretien corresponde à celui des candidatures déposées. Les critères de recrutement doivent toujours reposer sur les compétences, l'expérience et la qualification.

Les partenaires sociaux invitent donc les branches professionnelles à promouvoir, auprès des entreprises, **la bonne pratique consistant à tenir un état, selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués**. Cet outil doit permettre d'identifier d'éventuels biais discriminants lors des recrutements et de mettre en place des actions correctives. Il pourra également servir de base à une réflexion sur les représentations et améliorations éventuelles pour favoriser la mixité professionnelle. Le cas échéant, cet outil pourra être tenu à disposition, lorsqu'ils existent au sein de la structure, des délégués du personnel, du comité d'entreprise ou des délégués syndicaux.

En outre, il sera demandé à **Pôle Emploi** ou à tout autre intermédiaire de recrutement chargé de la sélection des candidatures pour le compte d'une entreprise de l'ESS, de veiller à une sélection équilibrée des candidatures au regard de la proportion de candidatures femmes-hommes reçues.

Les partenaires sociaux proposent aux branches professionnelles de promouvoir auprès des entreprises qu'elles couvrent la **diffusion** – par voie électronique ou papier – aux candidats reçus en entretien d'embauche d'un **document faisant état des droits et obligations respectives des parties** (employeur et salarié) **en matière de recrutement** tels qu'énoncés aux articles L. 1221-6 à L.1221-9 du Code du travail.

Enfin, les partenaires sociaux invitent les recruteurs, dans le cadre de leur pratique, à **utiliser des outils existants**, tel le guide du recrutement conçu par l'UDES dans l'optique de promouvoir des processus dénués de toute discrimination.

Article 4 - Évolution professionnelle

Il convient de rendre effectives les conditions d'une **évolution professionnelle** dénuée de toute discrimination fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse. De même, une attention particulière doit être portée aux perspectives d'évolution professionnelle des salariés à temps partiel. Pour ce faire, les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles d'adopter un cadre permettant de :

- ✓ **promouvoir la formation :**
 - former l'encadrement et les professionnels des ressources humaines ou en charge du recrutement ainsi que les dirigeants salariés ou les dirigeants bénévoles à la mise en place de mesures propices à l'égalité professionnelle (en matière de recrutement, de management, etc.). Ces formations devront notamment répondre aux orientations que le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) formulerait en la matière. S'agissant des formations destinées au public salarié, elles pourront notamment être financées dans le cadre du plan de formation de l'entreprise. En outre, les partenaires sociaux signataires de cet accord demandent aux représentants de leurs organisations respectives au sein des OPCA désignés par les branches professionnelles de l'ESS, de demander la prise en charge de ces formations sur les fonds

- mutualisés. La formation des dirigeants bénévoles pourra notamment s'effectuer sur la base des dispositions de l'accord du 8 avril 2011¹¹.
- veiller à ce que les offres de formation proposées, et notamment les possibilités d'accès à la certification, s'adressent aussi bien aux métiers féminisés que masculinisés. Une vigilance particulière s'exercera quant à l'accès équilibré des deux sexes aux formations certifiantes de manière à garantir des perspectives d'évolution à l'ensemble des salariés, au vu de leurs besoins et de ceux de l'entreprise dans une optique de renforcement de la mixité.
 - organiser la formation (lieu et horaire) de manière à permettre la participation de tous et notamment des salariés justifiant de contraintes familiales particulières.

Les partenaires sociaux rappellent que les formations suivies hors du temps de travail répondent à un régime particulier¹².

- ✓ favoriser la **promotion professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités** en :
 - s'assurant notamment que les femmes et les hommes peuvent bénéficier de propositions de mobilité interne sur des offres d'emploi de niveau plus élevé ainsi que sur des offres d'emploi dans l'intégralité des filières métiers présentes dans l'entreprise. Il s'agit de lutter contre les effets « plafond de verre » et « cloison de verre » tout en favorisant la mixité professionnelle. Pour permettre ces mobilités, il sera possible de recourir autant que de besoin, à la formation professionnelle ;
 - tenant compte des formations suivies et/ou des certifications acquises à l'issue d'un parcours de formation ou dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), aussi bien à l'initiative du salarié que de l'employeur ;
 - mettant à profit l'entretien professionnel institué par la loi du 5 mars 2014 pour identifier des solutions en matière de progression de carrière et encourager à la prise de responsabilité ;
 - faisant connaître la bourse d'emplois du Portail de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire.

Article 5 - Égalité salariale et classifications

Article 5.1. Égalité salariale

Les partenaires sociaux rappellent qu'à travail de valeur égale, les **inégalités salariales** entre les femmes et les hommes sont interdites¹³. Ce principe légal doit faire l'objet d'une application effective.

Les branches professionnelles s'engagent à mettre en place les mesures visant à **supprimer les écarts injustifiés de rémunération** directe ou indirecte entre femmes et hommes dans un délai raisonnable fixé par accord de branche et sous réserve d'un agrément pour les branches concernées. Pour aboutir à cet objectif, les branches professionnelles s'appuieront particulièrement sur la négociation triennale relative aux mesures tendant à assurer l'égalité

¹¹ Accord du 8 avril 2011 relatif à la formation des dirigeants bénévoles dans l'économie sociale.

¹² Cf. Code du travail, art. L. 6321-6, art. L. 6321-10, art. D. 6321-5 (limitation de la durée annuelle de formation, versement d'une allocation de formation), art. L. 3131-1 et art. L. 3131-2 (durée minimale de repos quotidien).

¹³ Article L. 3221-2 du Code du travail : « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Les branches professionnelles rappellent en outre aux entreprises que des mesures correctives doivent être mises en place au retour de congé maternité et de congé d'adoption, comme le précisent les articles L. 1225-26¹⁴ et L. 1225-44¹⁵ du Code du travail.

Article 5.2. Révision des classifications et égalité salariale

En outre, en amont de l'obligation quinquennale posée par l'article L. 2241-7 du Code du travail relatif à l'examen des classifications en vue de leur révision¹⁶, les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles, afin de répondre à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de :

- Fournir aux négociateurs un état des lieux chiffré détaillé permettant d'apprécier les différences éventuelles entre femmes et hommes sur différents items dans la branche professionnelle. Cet état des lieux s'appuiera notamment sur la liste des indicateurs figurant à l'article 14.
- Utiliser les outils mis à disposition par les pouvoirs publics et les agences spécialisées sur le sujet, de manière à disposer d'une expertise, de références et de méthodes communes¹⁷.

Les partenaires sociaux rappellent qu'à l'occasion de l'examen des classifications en vue de leur révision, « les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés »¹⁸.

Enfin, les partenaires sociaux signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de la **formation aux enjeux de l'égalité professionnelle** avant toute négociation sur les classifications. Aussi, ils expriment auprès des pouvoirs publics leur volonté commune que ces derniers mettent en place, avec l'appui du Conseil supérieur à

¹⁴ Code du travail, art. L. 1225-26 : « En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. Cette règle n'est pas applicable aux accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ».

¹⁵ Code du travail, art. L. 1225-44 : « En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés, pendant le congé d'adoption et à la suite de ce congé, au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. Cette règle n'est pas applicable aux accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ».

¹⁶ Cet article précise que : « A l'occasion de l'examen mentionné au premier alinéa, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés ».

¹⁷ Une liste des outils disponibles est proposée en annexe 5.

¹⁸ Code du travail, art. L. 2241-7, alinéa 4.

l'égalité professionnelle, une formation spécifique en la matière, destinée aux négociateurs de branche et d'entreprise. De même, les négociateurs pourront s'appuyer sur le guide méthodologique issu du groupe de travail paritaire mis en place dans le cadre de l'article 19 de l'ANI du 19 juin 2013.

Article 6 – Conditions de travail

Les partenaires sociaux du présent accord demeurent attentifs à la question des **accidents du travail, des maladies professionnelles** ou des autres **atteintes à la santé des salariés**. En effet, pour l'ensemble du secteur privé entre 2001 et 2012, les accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles des femmes ont augmenté¹⁹. Pour les hommes, si l'on constate une augmentation des maladies professionnelles, le nombre des accidents du travail et de trajet a diminué²⁰. En termes de sinistralité, les accidents du travail concernent deux fois plus d'hommes que de femmes, les accidents de trajet concernent un peu plus les femmes et les maladies professionnelles concernent quasiment autant les deux sexes²¹. Pour lutter contre ces risques professionnels, il convient de porter une attention particulière à l'amélioration des conditions de travail au bénéfice de l'ensemble des salariés tout en prenant en compte d'éventuelles différences d'exposition selon le sexe notamment concernant les salariées enceintes.

Article 6.1. Dispositions visant les conditions de travail de l'ensemble des salariés

Pour l'ensemble des salarié(e)s, les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles de prévoir en direction des entreprises des **cadres de réflexion** relatifs aux **conditions matérielles** et à l'**organisation du travail**, dont par exemple :

- Des actions sur l'ergonomie des postes de travail ou du matériel utilisé de manière à les rendre accessibles au plus grand nombre,
- L'aménagement d'horaires.

Ces cadres de réflexion participent conjointement à l'amélioration de la mixité professionnelle et à la réduction des risques professionnels.

Article 6.2. Dispositions visant les conditions de travail de la salariée enceinte

Les partenaires sociaux rappellent qu'aucune personne ne peut, en raison de sa grossesse, être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou d'une période de formation en entreprise et aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire conformément aux dispositions de l'article L. 1132-1 du Code du travail.

¹⁹ + 20,3 % pour les accidents du travail ; + 15 % pour les accidents de trajet ; + 169,8 % pour les maladies professionnelles

²⁰ + 91,2 % pour les maladies professionnelles ; - 23,3 % pour les accidents du travail ; - 9 % pour les accidents de trajet

²¹ ANACT, Photographie statistique des accidents de travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles en France selon le sexe entre 2001 et 2012, septembre 2014.

En vue d'améliorer les conditions de travail de la **salariée enceinte**, les partenaires sociaux rappellent le nécessaire respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection de la grossesse et de la maternité aux changements temporaires d'affectation, à certaines interdictions, aux autorisations d'absence et au congé maternité (articles L.1225-1 à 34 et L.4152-1 et L.4152-2 du Code du travail).

À l'instar de ce que pratiquent onze branches professionnelles couvertes par le présent accord, les partenaires sociaux signataires encouragent l'ensemble des branches professionnelles de l'ESS à prévoir toutes dispositions conventionnelles visant l'aménagement des conditions de travail de la salariée enceinte.

Article 6.3. Dispositions visant le travail à temps partiel

Comparée au reste de l'économie privée, l'ESS est caractérisée par une forte féminisation et par un recours plus fréquent au temps partiel²². Dans l'ESS, l'emploi à temps partiel concerne 43 % des femmes et 27 % des hommes. Dès lors, il apparaît que la question du temps partiel, dans ce secteur, s'inscrit dans les enjeux liés à l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Les partenaires sociaux rappellent qu'est considéré comme un salarié à **temps partiel** tout salarié dont la durée de travail est inférieure à la durée légale ou à la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure à la durée légale du travail à temps plein.

Les partenaires sociaux font le constat d'un recours important au travail à temps partiel au sein des différentes branches professionnelles et secteurs de l'économie sociale et solidaire.

La mise en place des conditions d'un accroissement de la durée de travail des salariés à temps partiel est de nature à améliorer l'attractivité des secteurs et la mixité dans l'emploi.

Aussi, les partenaires sociaux signataires invitent les branches professionnelles à aborder les points suivants dans le cadre de la **négociation temps partiel** prévue à l'article L. 2241-13 du Code du travail :

- une attention particulière portée au nombre de salariés dont le temps de travail est inférieur à 150 heures par trimestre ;
- les solutions en matière de mutualisation de l'emploi mobilisables par les employeurs : recours à des groupements d'employeurs et à des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), notamment ;
- l'accès des salariés à temps partiel à des formations de nature à conforter leur expérience ou à permettre une polyactivité : il s'agit de permettre le maintien et le développement des compétences des salariés sur leur cœur de métier, d'une part, ou l'acquisition de nouvelles compétences sur d'autres métiers que le leur, d'autre part, pour améliorer leur accès à l'emploi et renforcer la sécurisation des parcours professionnels ;

²² Cf. CNCRES, Panorama de l'ESS en France – édition 2015, p. 8.

- le bénéficiaire, pour les salariés à temps partiel, des primes conventionnelles comme tous les autres salariés de l'entreprise.

Concernant les salariés à temps partiel, la négociation d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail peut porter sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations d'assurance vieillesse de ces salariés à hauteur de la rémunération correspondant à l'activité exercée à temps plein²³.

Article 7 – Parentalité et solidarités familiales

Les partenaires sociaux souhaitent que soient prises, au sein de l'entreprise, des mesures visant à **prendre en compte la parentalité et le partage des responsabilités familiales**. À ce titre, ils demandent aux branches professionnelles de négocier un cadre de référence en la matière qui pourra aborder les thématiques suivantes :

✓ informations et promotion des dispositifs relatifs aux congés familiaux :

- les partenaires sociaux rappellent l'existence de dispositifs légaux et/ou conventionnels permettant la prise en compte de différents événements familiaux ou personnels pouvant affecter le salarié. Ces dispositifs permettent, sous conditions, de s'absenter de l'entreprise pour une durée déterminée en pouvant continuer, le cas échéant, à être rémunéré (congés de présence parentale, congés familiaux liés au décès d'un proche, congés de solidarité familiale, jours enfants-malades, ...);

- les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles de promouvoir, auprès des hommes, le congé paternité et d'accueil de l'enfant et les modalités de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) perçue à l'occasion d'un congé parental d'éducation²⁴;

✓ carrière et acquisition des droits à l'ancienneté :

- les partenaires sociaux rappellent que les absences liées au congé d'adoption et au congé de maternité sont assimilées à du travail effectif au regard de l'acquisition des droits à l'ancienneté. Ces derniers sont sans incidence sur le déroulement de carrière et la rémunération²⁵. En outre, les branches professionnelles sont invitées à examiner les conditions d'amélioration de la prise en compte, au titre de l'ancienneté, de la durée du congé parental d'éducation;

- les partenaires sociaux invitent les branches professionnelles à mettre en place des dispositions à destination des salariés aidants familiaux²⁶ en matière, par exemple, d'aménagement du temps de travail ou de rattrapage de carrière.

²³ Cf. Code du travail, art. L. 2242-8 ; Code de la sécurité sociale, art. L. 241-3-1 et R. 241-0-3.

²⁴ La loi du 4 août 2014 augmente la durée de versement de la prestation à la condition que les deux parents en demandent le bénéficiaire, ce qui doit inciter davantage les pères à recourir au congé parental d'éducation.

²⁵ Code du travail, art. L. 1225-26 et 1225-44..

²⁶ Cf. Code de l'action sociale et des familles, art. R. 245-7.

✓ **maintien des échanges avec l'entreprise** : les partenaires sociaux précisent qu'il est possible, pour les seuls salariés qui le souhaitent, de maintenir des échanges strictement informatifs concernant la vie de l'entreprise et la politique de ressources humaines durant les congés parental d'éducation, maternité, d'adoption, de soutien familial, de présence parentale ou de solidarité familiale. Cette volonté du salarié doit faire l'objet d'une demande écrite à l'employeur.

✓ **entretien professionnel de retour** : les partenaires sociaux rappellent que chaque salarié de retour de congé maternité, de congé parental d'éducation, de congé d'adoption, de congé de soutien familial ou qui a demandé la réduction de son temps de travail suite à un congé de maternité ou d'adoption, doit se voir proposer un entretien professionnel par son employeur²⁷. À la demande du salarié en congé parental d'éducation, l'entretien pourra avoir lieu avant la fin de ce congé²⁸. Pour garantir aux salariés l'exercice de ce droit, l'employeur les informera par tout moyen approprié. Cet entretien visera à étudier les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualifications et d'emploi, les questions de formation seront abordées²⁹ ;

✓ **accompagnement professionnel** : il concernera les salariés de retour dans leur travail après un congé de plus d'un mois lié à un événement familial. Les modalités de cet accompagnement pourront notamment prévoir le renforcement des liens avec le responsable hiérarchique, la reprise du travail en binôme, la mise en œuvre temporaire d'un temps partiel, d'horaires aménagés ou d'un travail à distance, ...

✓ **conciliation vie professionnelle/vie parentale** : les partenaires sociaux appellent à favoriser, dans la mesure du possible, l'aménagement des conditions de travail des salariés-parents et à veiller à ce que la parentalité ne soit pas une entrave à l'évolution professionnelle. Dans ce but :

- ils proposent aux branches professionnelles d'étudier la possibilité d'aménager l'emploi du temps des salariés ayant des responsabilités parentales particulières ;

- ils demandent que les branches professionnelles incitent les entreprises à la mise en place de dispositifs de participation aux frais de garde d'enfants (*via* CESU, participation au financement d'une crèche interentreprises, ...) ;

- ils invitent les branches professionnelles à examiner les conditions d'une amélioration du régime du congé pour enfants malades, tel que défini par l'article L. 1225-61 du Code du travail.

Article 8 – Articulation et conciliation des temps de vie

Les partenaires sociaux estiment nécessaire de prendre certaines mesures visant à garantir une organisation du travail respectueuse tant des engagements et aspirations personnels des salariés que de leur vie familiale. Ils rappellent la responsabilité de l'employeur en matière de décompte du temps de travail et des périodes minimales de repos.

²⁷ Code du travail, art. L.6315-1, al. 2.

²⁸ Code du travail, art. L. 1225-57.

²⁹ Code du travail, art. L.6315.1.

Handwritten signatures and initials: HW, NR, AB, PC, and a checkmark.

PC

Afin de mieux articuler les **temps de vie professionnels et personnels**, les branches professionnelles prendront en considération, pour les entreprises de leur champ, les éléments suivants :

- ✓ Mettre en place des horaires de réunions adaptés ou encore planifier des déplacements à l'avance, dans la mesure du possible. Dans certains cas, le travail associant bénévoles et salariés peut conduire ces derniers à une présence à des horaires différents de ceux habituellement pratiqués. Ce travail doit faire l'objet d'une planification. Les situations particulières ne doivent pas aboutir à priver le salarié d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives³⁰, sauf dérogations³¹ ;
- ✓ Organiser le travail en respectant les délais de prévenance pour la gestion et la modification des plannings, conformément aux dispositions légales et conventionnelles ;
- ✓ Améliorer les conditions de travail et favoriser l'articulation entre l'activité nocturne et l'exercice de responsabilités familiales des salariés travaillant de nuit, au moyen des compensations et mesures légalement prévues³² ;
- ✓ Prendre en compte l'impact des TIC dans la gestion du temps de travail afin de veiller à leur utilisation dans le respect de la vie personnelle et des temps de repos des salariés.

Article 9 – Prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles au travail

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur, au titre de son obligation de sécurité de résultat, doit **prévenir les agissements de harcèlement moral** et de **harcèlement sexuel**, diligenter une enquête s'il vient à être informé de tels actes, puis, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner³³. Ces actes peuvent être le fait des salariés entre eux, y compris le personnel d'encadrement, ou résulter de toute tierce personne à l'entreprise présente sur le lieu de travail (usager, client, intervenant extérieur, ...).

Les branches professionnelles doivent :

- rappeler que nul ne doit subir d'agissement sexiste³⁴ dans l'entreprise et que les auteurs de harcèlement ou de violence seront soumis à sanctions. En outre, aucun salarié ne devra notamment subir de propos ou de comportements à connotation sexuelle créateurs d'une situation intimidante, hostile ou offensante³⁵. Ces messages visant à prévenir ces situations pourront être portés par la direction, les cadres intermédiaires ou agents de maîtrise en réunions de service ;
- rappeler aux entreprises qu'il convient de procéder à l'affichage des textes relatifs à la lutte contre le harcèlement moral³⁶ et sexuel³⁷ ;

³⁰ Code du travail, art. L. 3131-1.

³¹ Code du travail, art. L. 3131-2 et art. D. 3131-1 à art. D. 3131-7.

³² Cf. Code du travail, art. L. 3122-32 et s.

³³ Cf. not. Code du travail, art. L. 1152-4 et L. 1153-5..

³⁴ Code du travail, art. L1142-2-1.

³⁵ Code du travail, art. L. 1153-1, 1°.

³⁶ Code du travail, art. L. 1152-4.

- encourager les employeurs à intégrer dans le règlement intérieur, le cas échéant et en matière disciplinaire, une disposition relative aux comportements discriminatoires. Cette disposition pourra notamment se baser sur la recommandation du CSEP en la matière³⁸ ;
- encourager les entreprises à prévenir les actes de harcèlement et de violence sexiste et sexuelle avec l'appui, notamment, du réseau ANACT, de l'INRS ou des CARSAT ;
- adopter, sans préjudice des procédures déjà existantes en entreprise, une « Charte de référence » préconisant les procédures à suivre en cas de harcèlement, de violence ou d'agissement sexiste en lien avec le travail, que cet acte se réalise dans ou hors de l'entreprise.

Article 10 - Les obligations et outils au service des politiques d'égalité professionnelle en entreprise

Les partenaires sociaux signataires de l'accord demandent aux branches professionnelles de favoriser l'**appropriation** par les entreprises des différentes **obligations et outils au service de l'égalité professionnelle**. Dans cet objectif, les partenaires sociaux rappellent que :

- La base de données économiques et sociales, obligatoire pour les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés, doit contenir des informations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces informations sont mises à jour régulièrement et mises à disposition du comité d'entreprise, et, à défaut, des délégués du personnel ainsi que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail³⁹. Elles pourront être rassemblées dans un document spécifique qui sera remis aux acteurs prenant part à la négociation d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Ces informations comportent : un diagnostic et une analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ; une analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ; des données sur l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise⁴⁰

³⁷ Code du travail, art. L. 1153-5.

³⁸ « L'ensemble de l'encadrement et du personnel doit observer un comportement respectueux à l'égard des femmes et des hommes de l'entreprise/établissement. Est passible d'une sanction disciplinaire quiconque aura eu un comportement discriminatoire à l'encontre d'un-e salarié-e, notamment à raison de son sexe ou de son origine, telle que prévue par le Code du travail et le Code pénal. Il en sera de même pour les propos sexistes, homophobes, xénophobes ou racistes » (Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Le sexisme dans le monde du travail entre déni et réalité, Rapport n° 2015-01 du 6 mars 2015, spéc. p. 85, recommandation n° 20).

³⁹ Code du travail, art. L. 2323-8.

⁴⁰ Code du travail, art. L. 2323-8, 1° bis.

Handwritten initials and marks in blue ink: "NR", "PC", "AB", "H", and a checkmark.

- La négociation sur l'égalité professionnelle est un levier majeur pour faire de l'égalité une réalité. Au sein des entreprises concernées, la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte notamment sur : l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle ou les conditions de prise en charge par l'employeur de tout ou partie d'un supplément de cotisation à l'assurance vieillesse⁴¹. À défaut d'accord sur les objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les entreprises d'au moins 50 salariés se doivent de réaliser un plan d'action en matière d'égalité professionnelle. À ce titre, les partenaires sociaux expriment leur préférence quant à la signature d'un accord plutôt qu'à l'établissement d'un plan d'action. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CE peut recourir à un expert technique de vue préparer la négociation sur l'égalité professionnelle⁴² ;
- La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes⁴³. En vue de cette consultation, l'employeur met à la disposition du CE les informations de la base de données économiques et sociales relatives à l'égalité professionnelle ainsi que les accords, ou à défaut le plan d'action, établis pour assurer l'égalité professionnelle⁴⁴;
- L'évaluation des risques professionnels pour la santé et la sécurité des salariés doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe⁴⁵.

Concernant les entreprises de moins de 50 salariés, les partenaires sociaux signataires, précisent que :

- Les branches professionnelles inciteront les entreprises de moins de 50 salariés à formaliser, autant que faire se peut, des outils relatifs au recueil et à l'observation de données chiffrées sexuées de nature à alimenter une dynamique en faveur de l'égalité professionnelle ;
- Pour ce faire, les partenaires sociaux recommandent l'utilisation d'un outil proposé par la Caisse Nationale de l'Assurance Vieillesse (CNAV) permettant, sur la base des données contenues dans la Déclaration Automatisée des Données Sociales Unifiée (DADS-U), d'établir une situation synthétique des salariés par sexe en matière d'emploi et de conditions de travail. Ce diagnostic permettra notamment pour les entreprises de moins de 50 salariés⁴⁶ de bénéficier d'un appui potentiel dans la mise en place de politiques visant l'égalité professionnelle ;

Enfin, et sans condition liée à l'effectif de l'entreprise, le recours aux appuis techniques sur l'égalité professionnelle devra être encouragé (aides de l'État, réseau des ARACT, réseau des référents égalité femmes/hommes en région, etc.).

⁴¹ Code du travail, art. L. 2242-8.

⁴² Code du travail, art. L. 2325-38.

⁴³ Code du travail, art. L. 2323-15.

⁴⁴ Code du travail, art. L. 2323-17, 2°.

⁴⁵ Code du travail, art. L. 4121-3.

⁴⁶ Les entreprises de 20 à 49 salariés sont spécifiquement visées par la mesure.

Article 11 - Gouvernance et dialogue social

La prise de responsabilités dans la **gouvernance des structures de l'ESS** concerne aussi bien les femmes et les hommes et doit être le reflet de notre société.

Aussi, salariés et employeurs doivent être sensibilisés à une **représentation équilibrée des femmes et des hommes** dans le cadre des renouvellements de mandat.

Les membres de l'UDES se fixeront un objectif de progression chiffré visant, à terme, une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de leurs **organes de gouvernance**. Ils inviteront leurs adhérents à faire de même. Des indicateurs devront permettre de mesurer cette progression.

De même, la **composition des IRP** devrait pouvoir refléter cet équilibre. Selon un principe de mixité proportionnelle, la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015, prévoit, en son article 7, des dispositions permettant d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des listes électorales pour les élections des délégués du personnel et des représentants des salariés au comité d'entreprise.

Article 12 - Communication

La communication sur les **politiques en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes** est un facteur clé d'appropriation collective de ces démarches, de leur mise en œuvre effective et de progression des mentalités.

Aussi, les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles de communiquer sur les accords qu'elles signent en la matière et sur les actions qu'elles mettent en œuvre en application de ces mêmes accords. Elles rappelleront également aux entreprises qu'elles aussi se doivent d'organiser une communication efficace autour de leur politique d'égalité professionnelle.

Enfin, il devra être rappelé que l'**affichage des textes relatifs à l'égalité professionnelle** constitue une obligation⁴⁷ en entreprise.

Article 13 – Rôle des branches professionnelles

Les dispositions du présent accord doivent **permettre d'engager des négociations collectives de branche sur le thème de l'égalité professionnelle**. Les mesures du présent accord seront dès lors mises en œuvre par les branches professionnelles qui devront le décliner en le précisant et en le complétant.

⁴⁷ Cf. Code du travail, art. R. 3221-2 : « Dans les établissements où travaillent des femmes, le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 sont affichés à une place convenable aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche ».

Handwritten initials and marks: "AB", "NR", "PC", and a checkmark.

Il est ainsi **recommandé** aux branches professionnelles de **respecter les étapes suivantes** :

- procéder à un **état des lieux préalable** de leur situation en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes qui s'appuiera sur les indicateurs visés à l'article 14 du présent accord ;
- **négoier** la mise en œuvre d'actions destinées à corriger les éventuelles situations d'inégalité, de non-mixité ou de discrimination directe ou indirecte au sein de la branche professionnelle. Les négociateurs de branche s'appuieront sur les outils et mesures recommandés dans cet accord afin :
 - d'agir en faveur de l'attractivité et de la mixité des métiers en se basant sur les dispositions de l'accord (article 2 du présent accord),
 - d'adapter les procédures de recrutement aux mesures préconisées par l'accord (article 3 du présent accord),
 - de promouvoir la formation professionnelle et de favoriser la promotion professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités (article 4 du présent accord),
 - de respecter l'égalité salariale au vu notamment des dispositions de l'accord (article 5 du présent accord),
 - d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salariés et notamment des salariées enceintes (article 6 du présent accord),
 - d'améliorer la prise en compte de la parentalité et des solidarités familiales (article 7 du présent accord),
 - de favoriser une meilleure articulation et conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle (article 8 du présent accord),
 - d'agir en faveur de la prévention du harcèlement et des violences sexistes ou sexuelles au travail (article 9 du présent accord),
 - de favoriser la bonne appréhension des obligations et outils RH résultant notamment des évolutions apportées par la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015 (article 10 du présent accord)
 - de favoriser la mixité dans la gouvernance et le dialogue social de l'entreprise (article 11 du présent accord),
 - de communiquer sur leurs accords et politiques relatifs à l'égalité professionnelle et de veiller à l'affichage obligatoire, sur les lieux de travail, des textes relatifs au harcèlement (article 12 du présent accord),
 - de collecter des informations chiffrées en matière d'égalité professionnelle qui s'appuieront notamment sur les indicateurs visés à l'article 14 du présent accord.
- de se doter d'**objectifs de progression chiffrés et/ou de nature qualitative** sur les thématiques de leur choix abordées au sein du présent accord.
- d'effectuer un **suivi de l'accord** qui s'appuiera sur l'évolution des indicateurs des branches prévus à l'article 14 du présent accord.

Il est rappelé que le présent accord doit conduire les branches professionnelles à négocier un accord sur l'égalité professionnelle dans un délai de deux ans à compter de l'extension du présent accord là où un tel accord serait absent. Dans le cas où une branche professionnelle serait déjà couverte par un accord relatif à l'égalité professionnelle, ce dernier devra, le cas échéant, être mis en conformité avec les dispositions contenues dans le présent accord. Par ailleurs, les branches professionnelles sont appelées à s'appuyer sur le présent accord lors

des négociations périodiques pouvant concerner le sujet de l'égalité professionnelle⁴⁸.

Article 14 - Recueil des données chiffrées par sexe

Afin de renforcer le **recueil de données chiffrées** permettant d'apprécier les différences éventuelles entre femmes et hommes, et en se basant notamment sur les données des DADS des entreprises de la branche, des OPCA ou d'enquêtes spécifiques, les partenaires sociaux signataires demandent aux branches professionnelles d'établir, de façon régulière, un document comprenant notamment les informations ci-après définies.

Ainsi, les branches professionnelles collecteront des **données sexuées** relatives à :

- la répartition des effectifs salariés et leur rémunération brute annuelle moyenne en fonction des métiers, des emplois repères ou des catégories socio-professionnelles ;
- la répartition des effectifs salariés selon la nature du contrat de travail (CDI, CDD) et selon le temps de travail (temps complet ou temps partiel) ;
- la répartition des effectifs salariés par tranche d'âge ;
- la répartition des effectifs salariés en termes d'accès à la formation professionnelle (nombre d'heures de formation, nature de la formation suivie et nature du contrat de travail du bénéficiaire).

Si besoin est, les partenaires sociaux parties à l'accord pourront faire évoluer la liste de ces informations dans le cadre du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale et solidaire (GDS).

Les indicateurs chiffrés précédemment cités pourront être intégrés dans le rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes mentionné à l'article D. 2241-7 du Code du travail et qui sert d'appui à la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle.

Article 15 : Indicateurs de suivi de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un **suivi** sur la base, notamment, des **indicateurs** suivants :

- Nombre et contenu des accords de branche signés ou amendés suite à la signature du présent accord.
- Evolution de la proportion F/H au sein des rapports de branche, par rapport à celle indiquée à l'annexe 2.
- Nombre de rapports de branche diffusés contenant les indicateurs listés à l'article 14 du présent accord.

⁴⁸ Il en sera ainsi, notamment, de la négociation annuelle de branche relative à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Code du travail, art. L. 2241-1), de la négociation triennale sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Code du travail, art. L. 2241-3), de la négociation triennale sur la formation professionnelle (Code du travail, art. L. 2241-6) ou de la négociation quinquennale de branche sur l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les classifications (Code du travail, art. L. 2241-7).

Article 16 : Dispositions diverses

Article 16.1. : Suivi des dispositions prévues dans le présent accord

Les parties conviennent de mettre, dès la première année, après l'arrêté d'extension du présent accord, à l'ordre du jour du Groupe de Dialogue Social transversal de l'économie sociale, le suivi du présent accord et les conditions de sa mise en œuvre, sur la base des indicateurs listés à l'article 15, afin d'en dresser une évaluation.

Article 16.2. : Entrée en vigueur

L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Pour la branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'Action sociale et des Familles. Les parties signataires considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements du champ de l'accord.

La validité de l'accord est subordonnée aux dispositions législatives et réglementaires indispensables à son application.

Durée de l'accord : Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 16.3. : Adhésion à l'accord

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, peut adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés dans le champ de l'accord.

Peut adhérer au présent accord tout syndicat ou organisation d'employeurs qui relève du champ de l'économie sociale et solidaire tel que défini par l'arrêté d'extension du 1^{er} août 2010.

L'adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Conformément à l'article L. 2261-5 du Code du travail, l'adhésion prendra la forme d'un accord collectif entre, d'une part, les parties intéressées par l'adhésion, et, d'autre part, les organisations syndicales d'employeurs du champ de l'économie sociale et solidaire et les organisations syndicales de salariés représentatives signataires du présent accord.

Article 16.4. : Révision et dénonciation de l'accord

Conformément aux dispositions légales, chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord. La demande de révision, transmise par écrit à chacun des signataires, expose les lignes directrices et les points sur lesquels la révision est souhaitée.

L'accord peut également faire l'objet d'une dénonciation à l'initiative d'un ou plusieurs signataires.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément aux articles L. 2222-6, L. 2261-9-10-11-13-14 du Code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

Article 16.5. : Dépôt légal et demande d'extension

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt légal, auprès des services centraux du ministre chargé du Travail, à la Direction Générale du Travail, telles que prévues par le code du Travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Fait à Paris, le 27 novembre 2015,

Pour les organisations d'employeurs

L'UDES Hugues Vidor
Président

Pour les organisations syndicales de salariés

La CFDT

La CFE-CGC

Noëlle RAYNIER

La CFTC

Présidente Catherine
Vieille CFTC

La CGT

Marc SLIPON

La CGT-FO

Anne BALTAZAR

W NR PC

ANNEXE 1 : Définitions

Ces définitions sont en partie tirées du site internet ega-pro.femmes.gouv.fr et du glossaire de la charte de la diversité

Agissement sexiste : Tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Cloison de verre : Phénomène selon lequel certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) n'ont pas accès à certaines filières métiers, filières métiers en général stratégiques puisqu'elles conduisent aux postes à responsabilité (finance, management opérationnel, etc.).

Discrimination directe : Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation ou identité sexuelle, son sexe ou son lieu de résidence, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable⁴⁹.

Discrimination indirecte : Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés⁵⁰.

Egalité professionnelle: C'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale).

Egalité salariale: C'est d'abord la traduction du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». Mais au-delà de cette acception qui touche aux discriminations, c'est la traduction concrète de l'égalité professionnelle à laquelle on doit tendre.

Mixité professionnelle: C'est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un métier, sans être forcément paritaire (Exemple: 30 % d'hommes et 70 % de femmes).

Parité : C'est avoir le même nombre de femmes et d'hommes dans une entreprise ou une instance de consultation ou de décision. La parité n'implique pas la mixité. (Exemple: une entreprise avec le même nombre de femmes et d'hommes mais avec 100 % des hommes cadres et 100 % des femmes assistantes est paritaire sur le plan numérique au niveau de l'entreprise mais elle n'a pas une mixité des emplois)

⁴⁹ Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, art 1^{er}, alinéa 1.

⁵⁰ Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, art 1^{er}, alinéa 2.

Handwritten signatures and initials:
NR, AB, PC, HD

Plafond de verre : Phénomène selon lequel la progression de certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) s'arrête à un certain niveau, au-dessus duquel se situent les postes à responsabilité.

Travail de valeur égale : L'article L3221-4 du code du travail dispose : « *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.* »

ANNEXE 2 : branches professionnelles mixtes et non mixtes de l'ESS

Une branche professionnelle non mixte est une branche professionnelle dans laquelle la proportion d'un des deux sexes atteint au moins 60 % des effectifs salariés.

Les branches professionnelles dites non mixtes dans l'ESS :

Acteurs du lien social et familial : 83 % de femmes / 17 % d'hommes. (Source : CEP – juillet 2013)

Action sociale et sanitaire : 75 % de femmes / 25 % d'hommes. (Source : Enquête emploi 2012)

Aide, accompagnement, soins et services à domicile : 95 % de femmes / 5 % d'hommes. (Source : CEP de janvier 2013).

Animation : 65 % de femmes / 35 % d'hommes. (Source : Enquête Emploi-Formation CPNEF 2013).

Ateliers et chantiers d'insertion : parmi les salariés polyvalents : 68 % d'hommes / 32 % de femmes. (Source : Etude Les salariés des SIAE – DARES – mai 2014).

Foyers, résidences sociales et services pour jeunes travailleurs : 64 % de femmes / 36 % d'hommes. (Source : SNEFOS, Rapport de branche 2013)

Mutualité de santé : 79 % de femmes / 21 % d'hommes. (Source : Bilan social 2013 – OEMM).

Missions locales : 77 % de femmes / 23 % d'hommes. (Source : Rapport de branche Observatoire des missions locales et PAIO 2011).

Personnels des PACT-ARIM : 69 % de femmes / 31 % d'hommes. (Source : Rapport de l'Observatoire du mouvement PACT – juin 2011).

Sport : 63 % d'hommes / 37 % de femmes. (Source : Fiches DGT – DADS 2011)

Secteur de la coopération - Scop adhérentes de la CGSCOP : 70 % d'hommes / 30 % de femmes. (Source : Magazine Participer avril-mai-juin 2012).

Les branches professionnelles dites mixtes :

Radiodiffusion associative : 59 % d'hommes / 41 % femmes. (Source : Rapport de branche 2012)

Régies de quartier : 58 % d'hommes / 42 % de femmes. (Source : Etude sur l'égalité hommes/femmes, Observatoire des métiers et des qualifications des régies de quartier 2010)

Tourisme social et familial : 54 % de femmes et 46 % d'hommes. (Source : Fiches DGT – DADS 2011)

ANNEXE 3 : Accords de branche sur l'égalité professionnelle dans l'ESS

Animation : accord du 17 décembre 2012 relatif au principe d'égalité professionnelle et de non-discrimination

Ateliers et chantiers d'insertion : accord du 9 juillet 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Logement social PACT : avenant n°7 du 4 octobre 2011 sur l'égalité de traitement entre les salariés hommes et femmes

Mutualité : accord du 24 septembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle

Tourisme social et familial : accord du 15 novembre 2012 relatif au principe d'égalité professionnelle femmes-hommes

ANNEXE 4 : Branches professionnelles et temps partiel

Indications, en l'état des données disponibles, sur la proportion de salariés femmes et hommes à temps partiel :

Acteurs du lien social et familial : 66 % des femmes ; 64 % des hommes,

CHRS : 23 % des femmes ; 10 % des hommes,

Centres de lutte contre le cancer : 24 % des femmes ; 13 % des hommes,

CCN 66 : 17 % des femmes ; 14 % des hommes,

Missions locales et PAIO : 30,9 % des femmes ; 10,2 % des hommes,

Mutualité : 19 % des femmes ; 5 % des hommes,

Organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs : 36 % des femmes ; 27 % des hommes,

Personnels des PACT et ARIM : 28 % des femmes ; 12 % des hommes,

Régies de quartier : 86 % des femmes ; 62 % des hommes,

Branches professionnelles signataires d'accords temps partiel :

Acteurs du lien social et familial : avenant n° 01-15 du 15 juin 2015 relatif à la durée de travail des salariés à temps partiel

Action sanitaire et sociale : accord relatif au travail à temps partiel du 22 novembre 2013

Animation : avenant n° 150 du 25 juillet 2014 relatif au travail à temps partiel ; avenant n° 148 du 23 juin 2014 relatif au temps partiel (animateurs techniciens et professeurs)

Foyers, résidences et services pour jeunes travailleurs : avenant n° 12 du 9 janvier 2014 relatif à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel

Mutualité de santé : accord du 11 février 2015 relatif au travail à temps partiel

Personnel des PACT : avenant n° 9 du 30 septembre 2014 relatif au travail à temps partiel

Radiodiffusion : accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée de travail des personnels à temps partiel

Sport : Avenant n° 87 et n° 89 du 15 mai 2014 relatif au contrat de travail à temps partiel

ANNEXE 5 : Liste des outils mobilisables par les partenaires sociaux à l'occasion de négociations de branche sur la révision des classifications

- Site ega-pro.femmes.gouv.fr
- Guide du défenseur des droits pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine.
- Méthodologie du groupe de travail paritaire mis en œuvre dans le cadre de l'ANI du 19 juin 2013 et visant à permettre aux négociateurs de branche d'intégrer la démarche d'égalité femmes-hommes dans les négociations de classification. Commission européenne, 1994, « Mémoire sur l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale », COM(94) 6 final, Bruxelles, 23 juin 1994.
- Commission européenne, 1996, « Code de conduite pour la mise en œuvre de l'égalité des rémunérations entre femmes et hommes », COM(96) 336 final, Bruxelles, 17 juillet 1996.
- BIT, « Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois : guide de mise en œuvre », Genève, 2008.

ANNEXE 6 : Champ d'application de l'accord

Secteurs d'activité	Nbre d'entreprises	Nbre de salariés	Organisations membres de l'UDES	Conventions collectives	Activités gérées
Aide, accompagnement, soins et services à domicile	5 000	220 000	UNADMR ADESSADomicile UNA FNAAFP-CSF	CCN de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 étendue par arrêté du 23 décembre 2011 (brochure n°3381)	85.3J Aide à domicile 85.3K Autres formes d'action sociale 85.1G Activités des auxiliaires médicaux Soins à domicile
Animation	13 000	150 000	CNEA	CCN Animation du 28/06/1988, étendue le 10/01/1989 (brochure n°3246)	55.2A Auberges de jeunesse et refuges 55.2E Autres hébergements touristiques 80.4D Autres enseignements 85.3G Crèches et garderie d'enfants 85.3K Autres formes d'activités sociales 91.3E Organisations associatives (n.c.a.) ⁵¹ 92.3D Gestion de salle de spectacles 92.3K Activités d'intérêt social dans le domaine culturel 92.5A Gestion des bibliothèques 92.5C Gestion du patrimoine culturel 92.5E Gestion du patrimoine naturel 92.6A Gestion d'installations sportives 92.6C Autres activités sportives 92.7C Autres activités récréatives
Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI)	890	26 000	SYNESI	CCN des ateliers et chantiers d'insertion du 31 mars 2011, étendue le 30/10/2012	
Acteurs du lien social et familial	4 350	60 000	SNAECISO	CCN des Acteurs du lien social et familial (ALISFA) du 4/06/1983, étendue le 22/06/1987 (brochure n° 3218)	79.90Z Autres services de réservation et activités connexes 88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 88.99B Action sociale sans hébergement n.c.a. ⁵¹ 88.91A Accueil de jeunes enfants 90.04Z Gestion de salles de spectacles 94.99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire 93.29Z Autres activités récréatives et de loisirs 94.12Z Activités des organisations professionnelles
Foyers, résidences sociales et services	330	8 000	SNEFOS	CCN Organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16/07/2003 étendue le 9/2/2004 (brochure n°3014)	55.90Z Autres hébergements
Logement social	145	2 200	Fédération SOLIHA	CCN Personnels PACT et ARIM du 21/10/1983, étendue le 13/12/1998 (brochure n° 3221)	88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 88.99B Action sociale sans hébergement n.c.a. 94.99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire

⁵¹ N.c.a. : non classés ailleurs

Missions locales PAIO	500	11 000	UNML	CCN Missions locales et PAIO du 21/02/2001 étendue le 27/12/2001 (brochure n°3304)	84.13Z Administration publique (tutelle) des activités économiques 88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 94.99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire
Mutualité	800	57 673	UGEM	CCN Mutualité du 31/01/2000 étendue le 17/08/2001 (brochure n° 3300)	65.12 Z : Autres assurances 86.21 Z : Activité des médecins généralistes 86.23 Z : Pratique dentaire 87-10 A : Hébergement médicalisé pour personnes âgées 87-10 B : Hébergement médicalisé pour enfants handicapés 87-10 C : Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autre hébergement médicalisé
Personnels Familles rurales	2 300	12 000	Familles rurales	CCN des personnels Familles rurales du 12 décembre 2012	49.32Z Transports de voyageurs par taxis
Radiodiffusion à caractère associatif	610	2 850	SNRL	CCN de la Radio diffusion du 11/04/1996, étendue le 22/10/1996 (brochure n°3285)	92.2A Activités de radio
Régies de quartier et de territoire	140	6 000	SERQ	CCN des régies de quartier et de territoire du 02/04/2012	88.99B Action sociale sans hébergement
Sociétés coopératives et participatives adhérentes de la CG-SCOP	2 165	43 860	CG-SCOP		
Sport	18 000	100 000	COSMOS CNEA	CCN du 7/07/2005 Etendue le 25/11/2006	93.11Z (gestion d'installations sportives), 93.12Z (activités de clubs de sports), 93.13Z (activités des centres de culture physique), 93.19Z (autres activités liées au sport), 93.29Z (autres activités récréatives et de loisirs n.c.a.), 85.51Z (enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs)
Tourisme social et familial	650	40 000	SATPS CNEA GSOTF	CCN Tourisme social et familial du 28/06/1979, étendue le 02/07/1980 (brochure n° 3151)	55.2C Exploitations de terrains de camping 55.2 E Autres hébergements touristiques 63.3Z Agences de voyages 74.1J Administrations d'entreprises 91.3E Organisations associatives (n.c.a.) ¹

ANNEXE 7 : Composition de l'UDES au 1^{er} décembre 2015, donnée à titre d'information : syndicats et groupements d'employeurs adhérents de l'UDES

Employeurs associatifs intervenant dans les champs des services sanitaires, sociaux et médico-sociaux à domicile et des services à la personne

ADESSADOMICILE..... Le réseau des associations d'aide à domicile
FNAAFP/CSF..... Fédération Nationale des Associations de l'Aide Familiale Populaire – membre de la Confédération Syndicale des Familles
SNALESS..... Syndicat National des Associations Laiques Employeurs du Secteur Sanitaire, Social, Médico-Edu- catif et Médico-social
UNA..... Union Nationale de l'Aide, des Soins et des Services aux Domiciles
UNADMR..... Union Nationale des Associations du service à domicile
UNIOPSS..... Union Nationale Interfédérale des œuvres et Organismes Privés Sanitaires et Sociaux

Employeurs à but non lucratif intervenant dans le champ des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

Croix Rouge..... Croix-Rouge française
FEGAPEI..... Fédération nationale des associations de parents et amis employeurs et gestionnaires d'établissements et services pour Personnes Handicapées Mentales
SYNEAS..... Syndicat des employeurs associatifs de l'action sociale et médico-sociale
UNICANCER..... Fédération nationale des centres de lutte contre le cancer

Employeurs intervenant dans les champs de l'animation, de l'enseignement, du sport, de la culture et du tourisme social et familial

CNEA..... Conseil National des Employeurs d'Avenir
COSMOS..... Conseil Social du Mouvement Sportif
Familles rurales..... Fédération nationale Familles rurales
GSOTF..... Groupement Syndical des Organismes de Tourisme Familial
SATPS..... Syndicat d'Associations de Tourisme, de Promotion Sociale, de vacances et de loisirs
SNRL..... Syndicat National des Radios Libres

Employeurs intervenant dans les champs de l'insertion, de la formation, des actions de prévention et d'accompagnement à caractère social, du logement social et de la petite enfance

Fédération SOLIHA..... Solidaires pour l'habitat
SNAECSSO..... Syndicat National d'Associations Employeurs de personnels au service des Centres Sociaux et Socio-Culturels
SNEFOS..... Syndicat National Employeur des Foyers, Résidences Sociales et Services
SERQ..... Syndicat des Employeurs des Régies de Quartier
SYNESI..... SYndicat National des Employeurs Spécifiques d'Insertion
SYNOFDES..... Syndicat National des organismes de Formation de l'Economie Sociale
UNML..... Union Nationale des Missions Locales PAIO, et Organismes d'Insertion Sociale et Professionnelle

Employeurs intervenant sous forme coopérative

Le CC..... Le Crédit Coopératif
CGSCOP..... Confédération Générale des SCOP

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'AB', 'PC', and 'W'.

**Employeurs intervenant dans le champ des activités exercées par les mutuelles régies
par le code de la mutualité**

UGEM..... Union des Groupements d'Employeurs Mutualistes

Handwritten signatures and initials:
A large blue signature at the top right.
Below it, several initials: "MA" in blue, "AB" in blue, "PC" in red, and "JP" in red.