

Brochure n° 3345

Convention collective nationale

**IDCC : 2636. – ENSEIGNEMENT,
ÉCOLES SUPÉRIEURES INGÉNIEURS ET CADRES
(FESIC)**

ACCORD DU 21 MAI 2010
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : *ASET1050958M*

IDCC : *2636*

PRÉAMBULE

Le présent accord, conclu en application des dispositions légales ou conventionnelles, en particulier celles du code du travail, vise à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les établissements dépendant de la convention collective nationale du 5 décembre 2006 (FESIC).

Les parties signataires souhaitent réaffirmer que l'évolution professionnelle de tous les salariés, hommes et femmes, doit être fondée sur leurs compétences et leur qualification.

Elles rappellent également que la question de l'égalité professionnelle suppose de s'inscrire dans la durée pour mesurer la situation actuelle, les tendances et évolutions significatives. Elles rappellent également que si l'analyse de la situation au niveau de la branche donne une première indication, c'est essentiellement au niveau de l'établissement que les mesures correctrices éventuelles doivent être prises.

Article 1^{er}

Recrutement

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences (y compris l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidats, quel que soit leur sexe. Les établissements veilleront à ce qu'aucune mention précisant un critère de sexe n'apparaissent lors de la diffusion d'offres d'emploi tant en externe qu'en interne. Ainsi à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution, compétences et qualifications comparables, les candidatures masculines et féminines seront analysées selon les mêmes critères.

En concertation avec les représentants du personnel, des actions seront, en tant que de besoin, menées dans les établissements pour améliorer l'accès des femmes et des hommes à des emplois où elles/ils sont peu représenté(e)s et auxquels elles/ils souhaitent avoir accès.

Article 2

Emploi, promotion et évolution professionnelle

Les hommes et les femmes ayant des postes et expériences similaires doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution. Les absences liées au congé de maternité, de paternité ou d'adoption ne peuvent avoir d'incidence sur les évolutions professionnelles.

Article 3

Rémunération

Les parties signataires réaffirment leur volonté que les rémunérations et carrières soient traitées sans discrimination. En particulier les niveaux de rémunération ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

En tant que de besoin, les établissements corrigeront les écarts de rémunération constatés à un même niveau de responsabilité, d'aptitude professionnelle, d'expérience et de diplômes.

Article 4

Formation professionnelle

Élément indispensable d'acquisition de savoirs, la formation professionnelle est un moyen essentiel pour permettre aux salariés de conforter ou développer leurs aptitudes professionnelles. Elle est aussi un moyen privilégié de gestion des compétences en favorisant l'évolution des qualifications des salariés. C'est pourquoi les parties signataires s'engagent à veiller à ce que les conditions d'accès des femmes et des hommes aux dispositifs de formation soient identiques.

Les formations, en particulier les formations qualifiantes, doivent pouvoir bénéficier autant aux femmes qu'aux hommes dans des conditions rendant celles-ci possibles pour les uns et pour les autres.

Afin de servir cet objectif, les parties signataires recommandent que l'organisation des formations prennent en compte la vie privée et familiale, en particulier au regard des contraintes matérielles de garde d'enfants.

Article 5

Dispositions relatives à l'état de grossesse déclarée

Dès que l'état de grossesse déclarée est connue de l'employeur, et jusqu'au congé maternité, les établissements prendront les mesures suivantes en concertation si nécessaire avec le médecin du travail de l'établissement :

- adaptation éventuelle du poste de travail ;
- pas d'exposition aux produits dangereux ;
- adaptation éventuelle des horaires de travail.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure.

Article 6

Dispositions communes aux congés de maternité, d'adoption, congé parental d'éducation

Afin de gérer au mieux l'impact des périodes d'absences liées aux congés de maternité, d'adoption, congé parental d'éducation, et d'examiner les souhaits éventuels d'évolution, un entretien sera mis en place, si possible, avant le départ.

Les salariés qui reprennent leur travail à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation à plein temps bénéficient d'un entretien systématique avec un représentant de l'employeur. Celui-ci portera notamment sur l'évolution et l'orientation professionnelle, les modalités d'accompagnement à mettre en œuvre pour faciliter la reprise du travail ainsi que sur une formation éventuelle de réadaptation ou de remise à niveau, notamment en cas de changement de techniques ou méthodes de travail survenues pendant la durée de l'absence.

Article 7

Dispositions spécifiques aux retours de congé parental d'éducation

Lors du retour de congé parental d'éducation et au plus tard au moment de l'entretien systématique prévu à l'article ci-dessus, il sera proposé aux salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté au moment de la naissance (ou de l'adoption) et ayant été absent au moins 1 an à temps plein :

- une information sur l'évolution de l'établissement pendant la durée de l'absence ;

- un bilan de compétences ;
- une formation si nécessaire.

Article 8

Organisation et aménagement du travail

La question de l'aménagement du travail peut être importante pour favoriser l'égalité professionnelle. Une réflexion doit être menée pour permettre la mise en place d'une organisation par l'établissement des journées de travail visant à concilier vie professionnelle et vie familiale. Il convient en particulier de veiller à ce que l'amplitude des interventions sur une journée prenne en compte, autant que possible, la vie familiale.

Article 9

Informations communiquées au niveau de la branche

Des informations sur la situation respective des hommes et des femmes seront communiquées annuellement avec la présentation de la synthèse de l'enquête emploi, rémunération et situation économique.

Article 10

Dispositions applicables aux établissements employant plus de 50 salariés au sens de la législation sur les comités d'entreprise

Les établissements employant au moins 50 salariés au sens de la législation sur les comités d'entreprise communiqueront 1 fois par an à leur comité d'entreprise les informations suivantes par catégories professionnelles (ouvriers-employés, TAM, cadres) sur la situation respective des hommes et des femmes :

- recrutement ;
- formation professionnelle ;
- promotion professionnelle ;
- classification ;
- conditions de travail, et notamment temps de travail ;
- rémunération effective (mini, moyen, maxi).

Ces informations doivent permettre au comité d'entreprise, d'une part, d'avoir une vision de la situation de l'établissement au 31 décembre de l'année précédente et, d'autre part, de constater les évolutions. L'objectif est d'avoir cette évolution sur les 3 dernières années. Dans la mesure où tous les établissements ne disposent pas de l'historique, il est admis que cet objectif puisse être atteint progressivement. Après consultation de leur comité d'entreprise, les établissements pourront par exception choisir une autre référence que le 31 décembre.

Si l'analyse comparée des situations respectives des hommes et des femmes fait apparaître dans une catégorie un écart de rémunération objectivement constaté (pour des emplois identiques), l'établissement devra faire de sa réduction une priorité.

L'information annuelle précisera également en tant que de besoin les mesures prises depuis 1 an pour assurer l'égalité professionnelle et les objectifs et actions pour l'année à venir.

Une analyse des promotions sera effectuée pour veiller au respect de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Une attention particulière sera portée sur celles qui impliquent des changements de niveau et de catégorie.

Au vu des informations qui leur auront été transmises, les représentants du personnel pourront présenter leurs observations et présenter toute proposition d'action visant à assurer l'égalité professionnelle.

Article 11

Etablissements non assujettis à la législation sur les comités d'entreprise

Les établissements non assujettis à la législation sur les comités d'entreprise sont invités à s'inspirer des dispositions de l'article précédent et communiqueront les informations à leurs représentants du personnel.

Article 12

Elections professionnelles

Les listes de candidatures aux élections professionnelles doivent tendre à respecter la proportion d'hommes et de femmes présents dans l'établissement (et éligibles) tant dans les candidats présentés que dans leur position sur la liste (principe de l'alternance de présentation homme-femme). Cela relève de la responsabilité des organisations qui présentent les listes.

Article 13

Dépôt

Le présent accord sera déposé par la FESIC auprès du conseil des prud'hommes de Paris et des services du ministère chargé du travail.

Fait à Paris, le 21 mai 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FESIC ;

UGEI-GP.

Syndicats de salariés :

FEP CFDT ;
SNEC CFTC ;
SNPEFP CGT ;
SPELC.