

Brochure n° 3145

Convention collective nationale
IDCC : 915. – ENTREPRISES D'EXPERTISES
EN MATIÈRE D'ÉVALUATIONS
INDUSTRIELLES ET COMMERCIALES

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, À LA MIXITÉ,
ET À LA PARITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : *ASET1950583M*
IDCC : 915

Entre :

FSE,

D'une part, et

CFE-CGC ;

CFDT ;

UNSA SNAPCC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les organisations liées par une convention de branche ou à défaut par des accords professionnels se réunissent pour négocier tous les 3 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

La négociation porte notamment sur :

1. Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
2. Les conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel.

Les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de mettre en place une politique visant à garantir l'égalité professionnelle, développer la mixité et promouvoir la parité entre les femmes et les hommes.

Dans un contexte de fortes mutations, les entreprises de la branche doivent maintenir un haut niveau de compétences, valoriser les talents et savoir en attirer d'autres.

Les signataires du présent accord considèrent que les principes d'égalité professionnelle, de mixité et de parité sont des gages de performance pour les entreprises qui contribuent à la réalisation de cet objectif.

a) Discrimination

Les partenaires sociaux rappellent leur opposition à toute forme de discrimination liée au genre, dans ce cadre, la branche réaffirme son attachement au respect des dispositions relatives au principe de non-discrimination, telles que prévues par le code du travail.

b) Harcèlement

Les entreprises de la branche s'engagent à prévenir et à supprimer toute forme de harcèlement, par exemple en mettant en place une procédure d'alerte.

Pour exercer leurs obligations dans ce domaine, les employeurs s'appuieront en particulier sur les relais de proximité que sont les représentants du personnel et les médecins du travail.

Les salariés, victimes ou témoins, qui seraient amenés à subir ou connaître des situations de harcèlement ne pourront pas subir de sanctions du fait de leur témoignage.

c) Sexisme

La notion d'égalité entre les hommes et les femmes et le principe de non-discrimination sont par ailleurs renforcés avec l'introduction dans le code du travail de la notion de sexisme au travail (art. L. 1142-2-1) :

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme 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 ».

Article 1^{er}

Champ d'application et portée de l'accord

1.1. Entreprises concernées

Les dispositions du présent accord concernent toutes les entreprises relevant de la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations.

Il ne dispense pas les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Compte tenu de la taille des entreprises, il n'a pas été prévu de modalité particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés.

1.2. Portée de l'accord

Afin de concilier la primauté de l'accord de branche, instituée par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, et l'obligation pour les entreprises d'appliquer la loi du 4 août 2014, et la loi du 17 août 2015 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les entreprises doivent mettre en œuvre *a minima* les dispositions du présent accord pour les 3 ou 4 domaines d'actions retenus dans leur propre accord ou plan d'action en fonction de leur effectif. Ces dispositions s'appliqueront à l'échéance des accords d'entreprise ou des plans d'action en cours, conformément à l'article R. 2242-2 du code du travail.

Article 2

L'égalité professionnelle dans la branche

2.1. Éléments de diagnostic

La féminisation de la profession d'expert est fortement corrélée à la progression des effectifs féminins dans l'industrie en général, et le secteur du bâtiment en particulier. Les efforts des entreprises pour recruter davantage de femmes sont limités par leur faible représentation dans les filières de formation correspondant aux besoins de la branche.

Alors que les femmes représentent 47 % des effectifs en terminale S, elles ne constituent que 38,7 % des étudiants dans les filières scientifiques de l'enseignement supérieur, alors que ces filières sont parmi les plus porteuses sur le marché du travail.

Au sein de ces filières scientifiques, les femmes élèves-ingénieures représentent 27 % seulement de l'effectif apprenant. Ce chiffre global masque de fortes disparités selon les domaines : 16,4 % dans la filière informatique, 58,6 % en chimie-sciences de la vie. La représentation des femmes dans la filière bâtiment – la plus concernée par la branche – est parmi les plus faibles : 27,4 %.

Dans le secteur du bâtiment, la proportion des salariées femmes progresse, passant de 8,6 % en 2000 à 12 % en 2016, dont :

- 6,2 % parmi les employés et techniciens ;
- 18,4 % parmi les cadres ;
- 1,5 % parmi les ouvriers.

Si les chiffres évoluent d'une manière positive, il est cependant important de souligner que :

- la progression faiblit depuis 2015, et la tendance est à la stagnation autour de ce taux de 12 % ;
- les femmes restent souvent cantonnées à des tâches administratives et sont encore très peu représentées sur les chantiers. Concernant le niveau d'études, « c'est dans la catégorie des cadres que la proportion des femmes progresse plus rapidement (18 %). De la même façon, en formation initiale, plus le niveau est élevé, plus le nombre de femmes augmente », précise la FFB.

Selon une publication de la DARES de janvier 2017, certains métiers, quasi exclusivement masculins il y a 30 ans, se sont féminisés. C'est notamment le cas des métiers d'ingénieurs et cadres de l'industrie (25 % de femmes), des métiers de cadres du bâtiment et des travaux publics (19 %).

Les mentalités évoluent lentement et la progression des femmes dans ces filières reste encore contrainte par les stéréotypes liés au genre.

Il y a 3 fois plus de femmes de moins de 30 ans, que de femmes de plus de 45 ans. Cela traduit bien l'évolution en cours.

Secteur de l'expertise

La branche des sociétés d'expertises et d'évaluations se caractérise par une forte dualité entre d'une part la filière « Expert », très majoritairement masculine, et d'autre part la filière « Supports experts », très majoritairement féminine.

La proportion de femmes dans la filière « Expert » est de l'ordre de 15 %.

Dans ce contexte les objectifs de mixité fixés par la branche sont :

- d'augmenter la proportion des femmes dans la filière « Expert » : expert terrain, télé-expert, visio-expert ;
- d'augmenter la proportion des hommes dans la filière « Support Expert » ;
- d'avoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances de direction opérationnelles de l'entreprise.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à établir leur propre diagnostic afin d'ajuster leur plan d'action à la réalité de leur situation.

2.2. Domaines d'actions

Les partenaires sociaux affirment que la mixité professionnelle dans tous les métiers et à tous les niveaux hiérarchiques est un facteur important de cohésion sociale et d'efficacité économique ; quant à la parité, elle acte le principe d'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités et par là même contribue à prévenir les inégalités.

Les domaines d'actions prévus par la loi en termes de mixité professionnelle sont les suivants :

- domaines obligatoires : rémunération effective ; formation ;
- domaines possibles : promotion ; qualification ; classification ; conditions de travail ; sécurité et santé au travail ; embauche ; articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Les entreprises doivent sélectionner, selon leur taille, au moins 3 de ces domaines (pour les entreprises de moins de 300 salariés) ou au moins 4 de ces domaines (pour les entreprises de 300 salariés et plus) et fixer des objectifs de progression ainsi que les mesures permettant de les atteindre. Ces objectifs et mesures sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

Compte tenu de la loi et des enjeux spécifiques à la branche, les partenaires sociaux identifient les 3 domaines d'actions suivants en tant que domaines obligatoires. Le choix des autres domaines est laissé à l'appréciation des entreprises :

1. La rémunération effective.
2. La formation.
3. Le recrutement.

Article 3

Rémunération effective

3.1. Principe d'égalité de rémunération

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération et de non-discrimination salariale, telle que définie à l'article L. 3221-2 du code du travail, entre les femmes et les hommes.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification telle qu'elle figure dans la convention collective constitue la référence.

Les entreprises assurent à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les hommes et les femmes pour un même métier, à niveaux de responsabilité, de formation et d'expérience professionnelle équivalents.

Les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ou de parentalité ne peuvent donner lieu à quelque forme que ce soit de discrimination en matière de rémunération.

Les entreprises s'assurent de l'égalité de traitement en matière de rémunération au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, notamment entre les salariés à temps plein et ceux à temps partiel.

3.2. Application de la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé de maternité ou d'adoption prévue à l'article 1^{er} de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale

Dans le cadre des dispositions relatives au congé maternité, les entreprises déterminent les modalités d'application de l'article L. 1225-26 du code du travail, introduit par la loi du 23 mars 2006.

3.3. Rattrapage salarial

Les entreprises doivent, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, faire de sa suppression une priorité.

Les modalités de calcul de la rémunération seront celles fixées par décret.

Pour cela en l'absence d'accord, la synthèse du plan d'action de l'entreprise comprend au minimum des indicateurs par catégorie professionnelle et filière métier portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

- 1° Au salaire médian ou au salaire moyen ;
- 2° Aux augmentations individuelles ;
- 3° À la durée moyenne entre deux promotions ;
- 4° À l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

Article 4

Formation

Outre son caractère obligatoire prévu par la loi, les partenaires sociaux confirment le caractère prioritaire du domaine « formation ».

4.1. Enjeux de la branche en matière d'emploi-formation

Compte tenu des évolutions en cours qui impactent le secteur de l'expertise :

1. Transformation digitale dans l'assurance et la gestion de sinistres ;
2. Accélération des délais de traitement des missions ;
3. Orientation service client.

Les partenaires sociaux estiment nécessaire d'engager une politique de formation guidée par ces enjeux et visant une évolution des emplois existant vers de nouvelles compétences : la relation client en particulier, avec un niveau de prise en charge du client de haute qualité à chaque étape de l'expertise, et globalement sur l'ensemble du processus.

4.2. Accès à la formation professionnelle

Les actions et parcours de formation permettent également de prévenir ou d'atténuer les déséquilibres liés au genre.

La formation professionnelle permet aux salarié(e)s d'acquérir, d'adapter et de développer des compétences. Elle constitue un outil privilégié d'égalité des chances pour offrir aux femmes et aux hommes des opportunités d'évolution professionnelle comparables.

Les partenaires sociaux affirment leur engagement à lutter prioritairement contre la discrimination dans l'accès aux dispositifs de formation.

Pour soutenir la démarche de mixité des emplois et de parité au sein des différentes instances des entreprises de la branche, la profession soutient et encourage les actions de formation diplômantes ou certifiantes destinées aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que la période d'absence d'un salarié(e) pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des heures dues au titre du compte personnel formation (CPF) désormais intégré dans le compte personnel d'activité (CPA).

En cas d'absence de longue durée et lorsque le besoin est identifié, notamment en cas d'évolution des outils ou des techniques, des actions de formation de remise à niveau ou d'adaptation à un nouveau poste de travail sont organisées afin de faciliter le retour à l'activité professionnelle. Les entretiens professionnels contribuent à faciliter cette reprise d'activité.

4.3. Moyens pour faciliter l'accès à la formation professionnelle

Compte tenu des enjeux auxquels est confrontée la profession, du rythme des évolutions auxquelles elle doit se préparer, la formation professionnelle est un élément déterminant de cette transformation.

Conscientes de l'importance du rôle du manager, qui a pour mission d'organiser, de coordonner le travail de son (ses) collaborateur(s), ainsi que d'animer, de former et d'accompagner le développement professionnel de son équipe, les entreprises sont invitées à intégrer dans les formations managériales la question de la mixité professionnelle.

Des modalités adaptées doivent permettre de concilier les contraintes de la vie familiale et les besoins en formation professionnelle. Aussi, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à adopter des modalités d'organisation des formations apportant toute la souplesse nécessaire pour faciliter la participation des salariés – hommes ou femmes -. En ce sens les entreprises sont invitées à mettre en œuvre des solutions qui permettent de rapprocher le lieu de formation du lieu de travail.

De même, l'émergence des nouvelles technologies fait évoluer les modes d'apprentissage et contribue à améliorer l'accessibilité à la formation via des dispositifs de formation à distance : Moocs, vidéos, classe virtuelle... Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à adopter ces dispositifs, en étant vigilant quant à la qualité pédagogique des solutions retenues, sur un marché caractérisé par une grande disparité des offres.

Article 5

Recrutement

Les partenaires sociaux affirment le caractère obligatoire du domaine « recrutement » compte tenu des problématiques et enjeux de mixité de la branche. À ce titre tous les acteurs du recrutement sont sensibilisés à l'intérêt de la mixité et de la parité, facteur de cohésion sociale.

Les principes suivants sont énoncés :

- l'ensemble du processus de recrutement doit se dérouler à l'identique pour tous les candidats en dehors de toute considération reposant sur le sexe ou la situation familiale ;
- la profession s'engage à ce qu'aucune mention illicite ou discriminatoire n'apparaisse dans la rédaction et lors de la diffusion des offres d'emploi en interne ou en externe. Les offres d'emploi sont destinées indifféremment aux femmes et aux hommes avec un libellé approprié ;
- les critères de sélection retenus lors du recrutement ou de la mobilité professionnelle ne doivent pas tenir compte du genre ;
- afin de favoriser la mixité, des actions de communication auprès des filières de formation, identifiées comme étant des viviers pour les emplois présentant un déséquilibre dans leur représentativité hommes/femmes sont menées tant au niveau de la branche, qu'au niveau des entreprises en fonction de leurs besoins.

Article 6

Autres domaines

6.1. Conditions de travail et d'emploi

Principes généraux

De manière générale, les entreprises devront veiller à ce que :

- les modalités d'organisation du travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière des salariés ;
- l'organisation du travail fasse l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie notamment concernant la charge de travail des collaborateurs qui résulte de la définition des objectifs.

Nouvelles modalités d'organisation du travail

Par ailleurs les partenaires sociaux incitent les entreprises à adopter de nouvelles modalités d'organisation du travail (organisation de réunions, déroulement des actions de formation, mise à disposition de l'information) rendues possibles par les nouvelles technologies. Ainsi le télétravail, les téléconfé-

rences ou visioconférences, la formation à distance et ses déclinaisons sont autant de modes d'accès au travail, à l'information et à la formation qui facilitent l'organisation de l'activité professionnelle.

Aménagement des postes de travail

Le diagnostic de la branche (para. 2.1) mettant en évidence une très forte représentation des femmes dans les métiers sédentaires, les partenaires sociaux incitent les entreprises à étudier et – le cas échéant – améliorer l'ergonomie des postes de travail, afin d'améliorer la situation des femmes, tout en bénéficiant à l'ensemble des salariés.

Entretien professionnel de retour à l'emploi

Afin de faciliter le retour à l'emploi de personnes ayant bénéficié :

- d'un congé maternité ou d'adoption ;
- ou d'un congé parental à temps plein ou partiel ;
- ou d'un congé de soutien familial ;
- ou d'un congé sabbatique ;
- ou d'un arrêt maladie de plus de 6 mois.

Chaque salarié concerné bénéficiera d'un entretien professionnel formalisé avec son supérieur hiérarchique. Lors de cet entretien, un point sera fait sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, et sur les évolutions de l'entreprise.

Il s'agira également de définir les éventuels besoins en formation ou mesures d'accompagnement spécifiques et d'examiner les conséquences éventuelles du congé sur la rémunération et l'évolution de carrière.

6.2. Promotion professionnelle

Principes généraux

Les partenaires sociaux rappellent qu'en vertu du principe de non discrimination, les femmes et les hommes doivent disposer, à compétences, aptitudes, et expérience équivalentes, des mêmes possibilités d'évolution professionnelle.

Principes d'action

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à :

- faire converger les taux de promotion des hommes et des femmes, à tous les niveaux ;
- veiller à l'équilibre entre les hommes et les femmes de la durée moyenne entre 2 promotions ;
- améliorer la mixité dans le management supérieur et les instances dirigeantes, par le biais notamment d'une politique de formation adaptée à cet objectif.

6.3. Qualification

Principes généraux

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à :

- favoriser la mixité des métiers ;
- améliorer la qualification des postes les moins qualifiés ou rémunérés ;
- fixer pour les femmes et les hommes des conditions d'accès à la formation identiques.

Principes d'action

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à :

- augmenter le taux de féminisation des filières les plus évolutives ;
- anticiper les évolutions de carrière et proposer les formations adéquates ;
- informer sur les dispositifs tels que VAE, bilans de compétence ;

- analyser les conditions d’adaptation des postes à la mixité ;
- développer les passerelles entre métiers ;
- proposer des formations pour des actions qualifiantes et diplômantes pour les postes les moins qualifiés ou les moins rémunérés.

6.4. Classification

Principes généraux

La classification professionnelle relève de la convention collective nationale des sociétés d’expertises et d’évaluations (IDCC 915), et correspond à une hiérarchisation des emplois en fonction de son poste de travail.

Elle est établie en fonction de niveaux de responsabilités et/ou de diplômes requis pour un emploi donné, et dépend des tâches réellement confiées.

La grille de classification de la convention collective nationale dispose de 5 critères : complexité, autonomie, responsabilité, relations, connaissances requises/expériences dans la fonction, et d’emplois repères structurés sur 10 niveaux (5 cadres et 5 non cadres) au sein de 4 filières : experts, supports aux experts, commercial, fonctions transverses.

Attribuer une classification à un salarié consiste à rapprocher la définition du poste confié de cette grille hiérarchique conventionnelle et lui définir un salaire minimum annuel.

Principes d’action

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à obtenir une cartographie objective et précise des fonctions de leurs salariés et assurer la cohérence interne des pratiques et niveaux de rémunération, en particulier concernant les femmes. Ils souhaitent pouvoir objectiver et justifier les écarts de rémunérations, gérer avec une plus grande clarté et objectivité les promotions et changement de postes.

6.5. Articulation vie privée/vie professionnelle

Principes généraux

Permettre aux femmes qui, dans la société en général, effectuent encore 75 % du travail domestique, de mieux articuler vie professionnelle et vie privée constitue un facteur déterminant pour faire progresser l’égalité réelle au travail.

Ce rééquilibrage ne concerne pas que les responsabilités familiales, l’enjeu inclut aussi les activités sociales, associatives ou syndicales.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux incitent les entreprises à :

- favoriser l’articulation des temps de vie professionnelle et personnelle pour tous les salariés, en particulier par l’amélioration des conditions de retour à l’issue de congés familiaux ;
- améliorer l’harmonisation des temps de vie ;
- rendre effectif le droit à la déconnexion ;
- promouvoir le partage des responsabilités familiales ;
- sensibiliser les managers à des enjeux qui participent à l’amélioration des conditions de travail.

Principes d’action

- diligenter des enquêtes auprès des salariés pour connaître au mieux leurs besoins ;
- améliorer les conditions de retour après des congés familiaux ;
- lors des entretiens annuels, prendre en compte la charge de travail et les difficultés d’articulation entre vie professionnelle et vie privée ;
- élaborer une charte des temps (limiter les réunions tôt le matin ou le soir, encadrer les horaires de réunion) ;
- mettre en œuvre le droit à la déconnexion.

6.6. Santé.– Sécurité

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à tenir compte des risques particuliers auxquels les femmes sont davantage exposées que les hommes.

Dans ce contexte, les entreprises doivent veiller à des mesures spécifiques afin d'améliorer la santé et la sécurité des femmes au travail.

De manière plus générale les entreprises doivent promouvoir et maintenir le plus haut degré possible de bien-être physique, mental et social de tous les salariés dans tous les métiers.

Article 7

Rôle et moyens des IRP

Lors des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, les partenaires sociaux réunis en commission paritaire négocient les mesures à prendre pour supprimer les éventuels écarts salariaux injustifiés et atteindre les objectifs de mixité et de parité qui sous-tendent l'égalité professionnelle.

Au sein de la CPPNI, il est créé un groupe technique paritaire « Égalité et mixité professionnelle » composé d'une délégation salariée et d'une délégation patronale selon l'avenant n° 65 du 5 avril 2017.

Ce groupe assure le suivi des dispositions de l'accord sur la base des indicateurs figurant en annexe. Il se réunit une fois par an.

Chaque année, la CPPNI apprécie la mise en œuvre du présent accord sur la base du rapport du groupe technique paritaire.

Article 8

Communication et promotion des dispositifs

8.1. Au niveau de la branche

Des actions de communication et de sensibilisation seront conduites par la branche pour promouvoir le présent accord.

Dans ce cadre, la FSE présentera l'accord aux employeurs dès son entrée en vigueur, et déposera celui-ci sur son site internet.

La CPPNI de la branche établira chaque année un rapport sur la situation comparée entre les femmes et les hommes, sur la base des indicateurs figurant en annexe. Ce rapport permet aux partenaires sociaux de suivre les résultats des engagements de la profession et prendre les mesures nécessaires pour remédier aux inégalités constatées.

8.2. Au niveau des entreprises

Pour instaurer une plus grande culture de l'égalité professionnelle et de la mixité, les entreprises :

- mettent à disposition de leurs salariés les informations qui y contribuent ;
- s'attachent à développer une communication interne et externe éliminant les représentations fondées sur des stéréotypes de genre ;
- sensibilisent le management, les salariés, les IRP, aux principales dispositions prises dans cet accord et à leur déclinaison tout au long du parcours professionnel des salariés.

Dans la mesure du possible, les entreprises nommeront un « référent Égalité » afin de suivre le présent accord.

Article 9

Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2019. Il entre en application sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la réglementation. Il sera déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris et du ministère du travail.

Fait à Paris, le 20 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1

GLOSSAIRE

Discrimination : situation dans laquelle une personne est traitée moins favorablement qu'une autre (ou qu'un groupe de personnes), en raison de son sexe, de son origine, de sa religion, etc.

Diversité : dans le monde de l'entreprise, la diversité renvoie aux politiques mises en place pour lutter contre tout type de discrimination : fondée sur le sexe, l'origine sociale, la religion, etc.

Égalité : principe selon lequel toutes les personnes, quelles que soient leurs caractéristiques, peuvent invoquer les mêmes droits et prétendre être traitées de la même manière.

Équité : principe selon lequel on cherche à donner à toutes les personnes, face à une même situation, les mêmes chances d'accès ou de réussite. Les dispositifs « d'actions positives » reposent sur le principe d'équité.

Mixité : présence et participation équilibrées des deux sexes. On parle de secteur mixte à partir d'un rapport de l'ordre de 40/60 %.

Parité : Est à parité une instance de décision et de pouvoir composée de 50 % de femmes et 50 % d'hommes.

Ségrégation professionnelle : concentration de femmes ou d'hommes dans un secteur donné.

Sexisme : le sexisme au travail s'entend de toute croyance, attitude, propos, geste, comportement ou pratique, fondés sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe, et qui entraîne des conséquences préjudiciables en termes d'emploi, de conditions de travail ou de bien-être.

Stéréotype : attribution de caractéristiques à un groupe déterminé de personnes. Les stéréotypes sont des représentations socialement construites qui influencent les comportements et perceptions individuels.

Stratégie égalité : la loi enjoint aux entreprises de mettre en place une « stratégie égalité » pour agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Source : « Égalité femmes hommes, mon entreprise s'engage »

ANNEXE 2

INDICATEURS DE SUIVI PAR LA BRANCHE DE LA SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES

Chaque indicateur sera présenté sous forme de valeurs comparatives hommes/femmes.

Effectif CDI au 31/12 par :

1. Catégorie : cadre/non cadre.
2. Filières métier (CCN).
3. Temps complet/temps partiel.

Effectif CDD au 31/12 par :

4. Catégorie : cadre/non cadre.
5. Filières métier (CCN).
6. Temps complet/temps partiel.

Recrutement

7. Répartition des embauches par type de contrat (CDI/CDD).
8. Répartition des embauches par filière métier (CCN).

Écart de rémunération pour les effectifs à temps complet

9. Coefficient SABM hommes/SABM femmes par filière métier (CCN).

SABM = Salaire annuel brut médian.

10. Nombre de femmes parmi les 10 salariés les mieux payés.

Promotion : changement de fonction ou de niveau de classification

11. Proportion de l'effectif promu par filière métier (CCN).

Évolution salariale

12. Taux d'augmentation individuelle.

Accès à la formation professionnelle : nombre de salariés qui ont suivi au moins une formation par :

13. Catégorie cadre/non cadre.
14. Filière métier (classification CCN).
15. Temps complet/temps partiel.

Qualification

16. Nombre de formations et de tutorats favorisant la mixité.
17. Nombre d'actions de sensibilisation envers les managers.
18. Nombre de salariés ayant bénéficié d'une VAE, d'un bilan de compétences.
19. Nombre de passages à un niveau de qualification professionnelle supérieure, par sexe.

Articulation vie professionnelle vie privée

20. Nombre de salariés ayant répondu aux enquêtes.
21. Nombre d'entretiens d'orientation professionnelle réalisés.

22. Nombre de salariés en horaires de postes décalés.
23. Nombre de salariés ayant recours au télétravail.
24. Nombre de réunions se tenant en dehors de la charte des temps/nombre total de réunions.
25. Nombre de salariés ayant bénéficié de l'entretien de reprise d'activité.