

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 1^{er} MARS 2004 RELATIF À LA MIXITÉ ET À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

L'emploi des femmes est un facteur de dynamisme social et de croissance économique. Les femmes constituent un vivier de compétences dont une société moderne a besoin. L'égalité des chances et de traitement à tous les stades de la vie professionnelle est un investissement social qui sert tant le respect de la dignité des personnes que le développement de l'économie.

La mixité et l'égalité professionnelle sont la mesure de l'efficacité économique et sociale d'un pays développé. La mixité dans l'entreprise, comme tout autre facteur de diversité, est un réel stimulateur de performances et le travail des femmes ne doit plus être considéré comme une variable d'ajustement du marché du travail.

Il est de la responsabilité des partenaires sociaux de garantir la mixité et l'égalité professionnelle au travail.

En outre, à l'horizon 2006, les perspectives démographiques de la population active font apparaître des tensions prévisibles sur le marché de l'emploi. En effet, la population en âge de travailler va baisser en moyenne de 100 000 personnes par an.

Une augmentation significative des ressources de main d'œuvre va devoir être recherchée. Les entreprises, quelle que soit leur taille, leur secteur d'activité ou leur implantation géographique, doivent dès à présent se préparer à intégrer davantage ces talents que constituent les femmes et assimiler, à cet effet, la culture et la pratique de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La marge de progression du taux d'activité des femmes est en effet supérieure à celle des hommes. Cette augmentation, si elle n'altère pas l'évolution positive du taux de natalité, accroît le taux d'activité global des actifs et constitue un relais de croissance.

L'égalité professionnelle est donc un enjeu stratégique du développement des entreprises. De ce point de vue les entreprises se doivent d'être attractives pour les femmes.

Toutefois les perspectives qu'ouvrent les évolutions démographiques pour l'emploi des femmes, ne se concrétiseront réellement que si elles s'inscrivent dans une démarche volontariste à tous les niveaux de progression de la mixité et de l'égalité professionnelle et de lutte contre toute forme de discrimination directe ou indirecte.

Une telle démarche passe par le développement d'une réelle égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'orientation, de formation, de recrutement, de conditions de travail, de déroulement de carrière, de promotion et de rémunération et par voie de conséquence des droits à la retraite.

Son succès est cependant subordonné à la remise en cause de nombreux stéréotypes qui perdurent quant à l'image des femmes dans la vie professionnelle et qui constituent autant d'obstacles à la mixité et à l'égalité professionnelle.

Aujourd'hui, le nombre de femmes actives atteint 12 millions, pour 14 millions d'hommes. En 40 ans le nombre d'hommes sur le marché du travail a augmenté d'un peu plus d'un million, alors que celui des femmes progressait de 5,5 millions.

80 % des femmes âgées de 25 à 49 ans travaillent et le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 65 ans atteint près de 62 % contre 74 % pour les hommes.

Les emplois féminins sont toutefois concentrés dans six grands domaines professionnels (services administratifs, services aux personnes, vente, distribution, services aux entreprises et collectivités, intervention sociale et culturelle), qui regroupent à eux seuls 6,2 millions de femmes actives.

Cette situation peut s'expliquer en partie par l'orientation scolaire des jeunes femmes. En effet, si elles réussissent plutôt mieux dans le système éducatif que les garçons, elles sont orientées différemment.

D'autres éléments y contribuent également comme la discrimination systémique. Cet ensemble concourt à l'existence d'un «plafond de verre» auquel se heurtent les femmes.

Elles sont surreprésentées dans les filières littéraires, économiques et sociales, mais quasiment absentes dans les filières sciences et technologies industrielles (8 %).

Dans les instituts universitaires de technologie, les femmes sont rares : 5 % en électronique ou en mécanique, 10 % en informatique ou en génie civil.

Globalement, dans les trois cycles universitaires, les femmes sont désormais majoritaires (55,2 %). Cependant, en sciences, elles ne représentent que 41 % des effectifs du premier cycle et 35 à 36 % des second et troisième cycles. Dans les classes préparatoires scientifiques, la part des femmes est de 27,2 % ; elle est de 23,6 % dans les écoles d'ingénieurs.

Enfin, une fois engagées dans la vie professionnelle, les femmes accèdent un peu moins que les hommes à la formation continue (34,6 % pour les femmes, contre 38,1 % pour les hommes).

*
* *

Conscients de la nécessité, tant économique que sociale, de favoriser le développement d'une réelle mixité et égalité professionnelle dans le monde du travail,

Soulignant leur volonté de faire du retournement démographique annoncé une chance pour la mixité et l'égalité professionnelle,

Considérant l'ensemble des dispositifs législatifs et des directives européennes relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,

Observant que la résorption des disparités qui subsistent entre les hommes et les femmes dans le monde du travail relève aujourd'hui au principal d'une volonté politique de tous les acteurs de mettre en œuvre des actions concrètes, y compris, si nécessaire, des actions positives, en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle,

Soucieux en conséquence de convaincre les branches et les entreprises de susciter des propositions innovantes et de privilégier une approche qualitative plutôt que quantitative,

Les signataires du présent accord ont arrêté les dispositions ci-après.

Ils attirent par ailleurs l'attention des Pouvoirs Publics sur la responsabilité qui leur est propre notamment en matière d'orientation et de formation initiale ; ils se déclarent prêts à examiner sur ces sujets les propositions d'actions qui pourraient être définies et mises en œuvre en concertation. Ils leur feront part dans une lettre paritaire élaborée à cet effet, d'une part, des mesures qu'ils souhaitent les voir prendre en la matière et, d'autre part, des actions qui pourraient être menées en commun par les Pouvoirs Publics et les partenaires sociaux.

*
* *

TITRE I – ÉVOLUTION DES MENTALITÉS

Article 1

Les représentations et les stéréotypes culturels relatifs à l'image de la femme et à ses contraintes familiales dans la vie professionnelle constituent un frein important à l'évolution professionnelle des femmes et au développement de la mixité des emplois, alors que toutes les études disponibles font apparaître que :

- l'égalité professionnelle est un défi pour l'avenir proche qui met l'innovation sociale au service de la performance économique,

- dans les pays à fort taux d'activité féminine il n'y a pas plus de chômage que dans les pays à faible taux d'activité féminine,
- un développement économique durable passe par l'égalité professionnelle¹.

Et si l'on examine ce qui est souvent invoqué comme étant les aptitudes innées des femmes (méticulosité, dextérité, douceur, capacité d'écoute et de conciliation des contraintes...), on observe qu'elles servent souvent de prétexte pour ne pas ouvrir largement aux femmes l'accès à des métiers dont l'image est plus valorisante en terme de représentation sociale ou ne pas leur reconnaître certaines compétences en particulier dans les professions où l'emploi féminin est largement majoritaire.

Article 2

1. Tant les branches professionnelles que les entreprises doivent se mobiliser pour identifier ces stéréotypes et les démystifier en sensibilisant les chefs d'entreprises, les lignes hiérarchiques, les salariés et leurs représentants aux enjeux économiques et sociaux de la mixité et de l'égalité professionnelle. Une prise de conscience collective des atouts de la mixité et de l'égalité constitue un préalable à une démarche pertinente de changement en vue de lever les obstacles à l'emploi et aux carrières des femmes et de permettre à une économie moderne de mobiliser l'ensemble des forces vives disponibles. Dans le même esprit, leur mobilisation portera également sur la lutte contre le harcèlement sexuel.

2. A cet effet, les branches professionnelles et les entreprises s'attacheront à la réalisation d'outils de communication interne, adaptés à leur spécificité et à la taille des entreprises, destinés à promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle en soulignant les enjeux humains, économiques et sociaux, en mettant en évidence les déficits de performance occasionnés par un déséquilibre trop marqué dans la mixité et en réfutant les représentations erronées de la place des femmes dans le travail.

3. Les entreprises veilleront à mettre en cohérence leurs outils de communication externe avec ces objectifs.

TITRE II – ORIENTATION

Article 3

La formation initiale joue un rôle central dans la dynamique de la mixité des métiers, c'est pourquoi, une action sur l'orientation scolaire doit être menée à cet effet.

Garçons et filles doivent bénéficier de l'information la plus large possible sur le contenu réel des métiers, leurs débouchés, leurs conditions d'exercice et simultanément une action doit être menée pour que les stéréotypes largement encore véhiculés par les livres scolaires soient éradiqués.

Article 4

1. Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, prévus par l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 doivent faire connaître les résultats de leurs travaux sur l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel pour mieux mettre en lumière les métiers porteurs à moyen terme, en écartant toute terminologie sexuée lors de la publication de leurs travaux.

(1) Les parties signataires soulignent qu'il n'est pas acceptable de continuer à affirmer que :

- «le salaire féminin est un salaire d'appoint»,
- «les femmes sont moins disponibles et moins mobiles que les hommes»,
- «les femmes sont plus souvent absentes (maternité, enfant malade...»,
- «les femmes prennent le travail des hommes au chômage»,
- ...etc.

Ils fourniront chaque année au dispositif d'orientation des données chiffrées et sexuées sur la situation du marché de l'emploi au cours des cinq années précédentes dans les métiers auxquels préparent les différentes filières de formation.

2. Des informations de même nature, portant notamment sur les métiers auxquels préparent les différentes filières de formation et sur le taux d'insertion professionnelle à l'issue de ces formations pourront être demandés aux services compétents tels que l'ANPE, l'APEC, le CEREQ..., ainsi qu'aux Ministères et aux organismes qui délivrent des diplômes ou des certifications pour permettre une information sur les perspectives des métiers et des emplois auxquels mènent ces différentes filières. Ces informations doivent être portées à la connaissance des jeunes et des familles pour faciliter leurs choix d'orientation à partir de données précises sur les perspectives de métiers et d'emplois auxquels mènent les différentes filières.

3. Les branches professionnelles doivent également développer une action forte de communication sur l'image et la représentation sociale des métiers qui sont exercés dans les entreprises, notamment lorsqu'il existe un fort déséquilibre entre les hommes et les femmes au sein de ces métiers, et informer largement au plus près du terrain les enseignants, les élèves et les familles pour les guider dans leur choix d'orientation en les alertant sur les métiers trop exclusivement exercés par des femmes ou par des hommes.

Dans cette perspective, les branches professionnelles rechercheront la conclusion de conventions de coopération avec les ministères concernés, notamment celui de l'Education Nationale, et avec les Régions.

Ces conventions prévoiront un volet particulier concernant l'orientation professionnelle des adultes.

4. Une action spécifique sera recherchée pour faciliter l'accès des jeunes filles aux métiers scientifiques et techniques.

5. Les branches professionnelles et les entreprises adopteront les mesures nécessaires pour développer la mixité dans les stages en entreprise et dans les différents dispositifs d'alternance.

TITRE III – RECRUTEMENT

Article 5

L'équilibre entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois.

Afin d'assurer un égal accès des hommes et des femmes à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Les définitions de poste doivent être non discriminantes à l'égard du sexe.

Article 6

1. Les entreprises se donneront pour objectif, dans les recrutements de cadres, techniciens, agents de maîtrise, employés, ouvriers, que la part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois.

Dans ce but, elles demanderont aux différents organismes pouvant intervenir dans le placement (ANPE, APEC, cabinets de recrutement, entreprises d'intérim, missions locales...) que parmi les candidats présentés figure, à profil équivalent, une part significative de femmes, ou d'hommes selon la compétence recherchée.

Elles suivront avec attention le rapport entre le nombre de candidatures reçues de chaque sexe et le nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux dans le respect des critères d'embauche de l'entreprise et dans le cadre de l'objectif de mixité.

2. Les organisations signataires du présent accord appuieront cette démarche par une demande conjointe auprès de l'ANPE, l'APEC, du Conseil National des Missions Locales et des organisations

professionnelles représentatives des cabinets de recrutement et des entreprises d'intérim, de prise en compte de la mixité dans la présentation des candidatures.

3. Lorsqu'un déséquilibre réel entre la proportion d'hommes et de femmes sera constaté dans la branche ou dans l'entreprise, celles-ci se fixeront des objectifs de mixité et mettront en œuvre des mesures transitoires de progression pour améliorer la situation et veilleront ensuite à éviter toute dégradation ultérieure. Le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées, étudieront les raisons de ce déséquilibre, et pourront émettre un avis.

Pour ce qui concerne les entreprises de petite taille, les observatoires prospectifs des métiers et qualifications de branches mis en place dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 seront chargés d'examiner la situation et de préconiser les correctifs qui pourraient être mis en place dans le cadre d'une négociation de branche.

TITRE IV – FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Article 7

1. L'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux femmes une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications.

Conformément à l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, les branches professionnelles et les entreprises définiront les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour les hommes et les femmes.

Dans cette perspective, les données du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes notamment dans les domaines des conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, établi en prévision de la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle, prendront en compte les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats de cette négociation triennale sont transmis à la CPNE pour lui permettre d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle, y compris aux contrats ou périodes de professionnalisation, et à l'apprentissage mais aussi pour favoriser l'accès à des formations contribuant à développer des compétences.

2. Ces recommandations pourront conduire à ce que la branche professionnelle détermine des objectifs de mixité dans l'accès aux formations professionnelles et à ce que «l'offre de formation» soit incitée à proposer des actions diversifiées permettant la prise en compte des spécificités des publics visés tenant notamment aux contraintes liées à l'exercice de la parentalité.

Les branches professionnelles pourront décider, à l'occasion de mesures temporaires de progression visant à remplir un objectif de mixité, d'autoriser les OPCA à majorer le remboursement des heures de formation effectuées dans ce cadre, en tenant compte des recommandations émises à ce sujet par le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP).

Article 8

1. Les parties signataires rappellent leur attachement à l'application des dispositions des articles L.122-28-7 et L.322-5-1 du code du travail.

2. En ce qui concerne le droit individuel à la formation (DIF) mis en place par l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, un accord de branche pourra prévoir les conditions dans lesquelles la période d'absence pourra être en tout ou partie neutralisée pour le calcul des droits des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour prise d'un congé parental d'éducation à plein temps.

Il pourra notamment favoriser la réalisation, avant la reprise du travail, d'une action de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience et de remise à niveau si cela s'avère nécessaire,

pour ces salariés qui en feraient la demande. Dans ces cas, la période de suspension du contrat pourrait ouvrir droit à un abondement de leur DIF.

Il pourra aussi prévoir un accès à des périodes de professionnalisation, mises en œuvre avant la fin du congé parental, notamment pour les femmes ayant les plus faibles niveaux de qualification.

TITRE V – PROMOTION ET MOBILITÉ

Article 9

Au-delà de la mixité dans les politiques de recrutement, une véritable politique de mixité des emplois implique que les femmes puissent avoir les mêmes parcours professionnels que les hommes, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, et d'accès aux postes de responsabilité et, par là même, faire sauter «le plafond de verre».

Article 10

Les entreprises et/ou les branches prendront toutes les mesures utiles pour atteindre cet objectif.

1. Elles devront en particulier examiner les critères retenus dans la définition des postes de travail qui seraient objectivement de nature à écarter les femmes de leur accès, alors même qu'elles disposent de l'ensemble des compétences requises pour y accéder. De la même façon, elles s'attacheront à ce que les modalités d'organisation du travail au sein d'une même fonction ne constituent pas un facteur volontaire ou involontaire de discrimination dans la répartition des tâches et dans les possibilités de promotion.

Elles veilleront en outre à ce que les intitulés des postes de travail ne conduisent à aucune discrimination sexué.

2. Par ailleurs, elles seront tout spécialement attentives à ce que les aménagements d'horaires qui auraient pu être mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, ne puissent faire obstacle à des propositions d'évolution de carrière.

3. Elles étudieront des modalités de mise en œuvre du temps partiel ne désavantageant pas les femmes.

Lorsque des postes à temps plein se libèrent, ils sont proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui ont les qualifications et les compétences requises et qui en font la demande.

4. Dans le même esprit les entreprises chercheront à développer des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel (actions conjointes avec les comités d'entreprise, partenariat avec les collectivités locales etc.).

5. De même, pour favoriser l'accès des femmes aux postes de responsabilité, elles rechercheront des modes d'organisation du travail qui évitent les contraintes spécifiques à certaines pratiques de management souvent peu compatibles avec les obligations familiales des intéressées.

6. Lorsque la mobilité géographique fait partie du parcours professionnel, elles s'emploieront à ce que, dans toute la mesure du possible, les modalités de mise en œuvre de cette mobilité soient compatibles avec les contraintes de la parentalité.

7. Elles rechercheront les modalités pratiques susceptibles de permettre aux salariés qui le souhaitent de maintenir un lien avec l'entreprise pendant toute la durée d'un congé maternité ou d'un congé parental à temps plein afin de faciliter leur retour à l'activité professionnelle à l'issue de leur absence.

8. Elles proposeront à tout salarié un entretien spécifique avant et après le congé de maternité ou le congé parental².

(2) C'est-à-dire au moment où les intéressés retrouvent leur emploi ou un emploi équivalent.

TITRE VI – ÉGALITÉ SALARIALE

Article 11

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois indispensable au développement économique de notre société et à la reconnaissance de la place des femmes dans le monde du travail.

Article 12

Les inégalités de rémunérations qui persistent entre les hommes et les femmes ont de nombreuses causes bien identifiées tenant à la fois à des effets de secteur et de structure.

L'INSEE estime à 5 % l'écart résiduel qui, ne pouvant être expliqué par ces effets, apparaît comme discriminatoire (source INSEE 2000). Les signataires du présent accord attendent de l'application de ses dispositions une réduction significative de cet écart à moyen terme.

Article 13

1. Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les hommes et les femmes est objectivement constaté, les branches professionnelles et les entreprises doivent faire de sa réduction une priorité. Outre la mise en œuvre des dispositions prévues dans les titres I à V ci-dessus du présent accord qui apporte les éléments structurels de réponse à la réduction de cet écart, des actions spécifiques de rattrapage progressif limitées dans le temps peuvent également être engagées à cet effet.

2. Dans les branches professionnelles, la réalisation de cet objectif passe par une analyse, à l'occasion du réexamen quinquennal des classifications, des critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail afin de repérer, de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les hommes et les femmes et de prendre en compte l'ensemble des compétences mises en œuvre.

3. Lorsqu'il apparaît que l'ouverture au droit à certains éléments de rémunération est affectée par les absences autorisées liées à l'exercice de la parentalité, les entreprises et les branches ayant mis en place de tels dispositifs rechercheront les aménagements susceptibles d'y être apportés pour les absences en cause en vue de ne pas pénaliser la parentalité, sans pour autant dénaturer lesdits dispositifs.

TITRE VII – MISE EN ŒUVRE

Article 14

1. Les dispositions du présent accord seront mises en œuvre par les branches professionnelles et les entreprises, en fonction de leur spécificité et notamment de leur taille, telle qu'elle ressort des rapports de situation comparée des hommes et des femmes, dans le cadre des négociations périodiques sur l'égalité professionnelle prévues respectivement par les articles L. 132-12 et L. 132-27 du code du travail.

A cet effet, si les indicateurs du rapport de situation comparée ou d'autres propres à l'entreprise ou à la branche font apparaître des déséquilibres notables en matière de mixité ou d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les négociateurs prendront en particulier en compte :

- l'analyse des causes du ou des déséquilibres mis en évidence par le ou les indicateurs retenus,
- la capacité objective d'action de l'entreprise ou de la branche sur ces causes,

- les objectifs envisageables et les délais nécessaires pour progresser dans l'amélioration de la situation constatée,
- le champ de compétence propre au niveau de négociation,
- les orientations du présent accord.

pour élaborer des mesures de progression dans le cadre d'un plan triennal de résorption de ces déséquilibres.

Les négociateurs identifieront les indicateurs ayant servi de point de référence à la mise en œuvre des mesures de progression prévues par le plan triennal et dont le niveau est susceptible d'être graduellement corrigé par celles-ci. Ces points de référence serviront, à l'issue de la période d'application du plan, à évaluer les effets desdites mesures au regard des objectifs de progression du plan.

2. Dans les professions qui sont aujourd'hui très majoritairement sexuées, les branches et les entreprises concernées s'attacheront à trouver des objectifs de progrès adaptés.

3. Dans le cadre de ces négociations, les branches professionnelles détermineront des mesures destinées à améliorer la mixité et l'égalité professionnelle dans les petites entreprises.

4. Les branches professionnelles et les entreprises organiseront le suivi des mesures qu'elles ont adoptées et évalueront leurs résultats au sein des instances paritaires existantes qu'elles désigneront à cet effet. Cette évaluation est destinée à apprécier leur impact sur l'évolution des situations et à mesurer les progrès enregistrés dans la réalisation des objectifs poursuivis. Elles adopteront en tant que de besoin les mesures nécessaires au vu des résultats de cette évaluation.

Article 15

Les parties signataires assureront la promotion du présent accord auprès de leurs mandants.

Article 16

Les parties signataires tireront un premier bilan d'application du présent accord à l'issue d'une période triennale de mise en œuvre de ses dispositions par les branches et les entreprises.