

# ACCORD COLLECTIF SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA BRANCHE DES FLEURISTES, VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

## Préambule

Les partenaires sociaux de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers réunis en CMPPNI du 7 septembre 2023, ont entendu actualiser, compléter et réviser l'accord collectif portant que l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans la Branche en date du 9 décembre 2009 étendu, ainsi que son avenant n°1 et son annexe.

Conformément aux articles L.2241-1 2°) et L.2241-11 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers ont engagé des négociations en vue de garantir, dans le cadre du présent accord, le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, ils décident de mettre en place des mesures objectives et adaptées, en vue de favoriser l'accès des femmes ou des hommes à certains emplois et certaines responsabilités, ainsi que la mixité professionnelle bénéfique tant pour les entreprises de la branche que pour les salariés.

Les derniers rapports sur la situation comparée des femmes et des hommes dans les secteurs de la branche font apparaître que :

- La branche dans son ensemble est fortement féminisée puisque les femmes représentent 73% des effectifs (83,5% pour le secteur des fleuristes et 64,5% pour le secteur de la vente et 71% pour les services des animaux familiers) ;
- Les femmes occupent souvent les emplois les moins qualifiés (coefficients 100, 105, 115 et 120 de la grille de classification actuellement en vigueur) ;
- Elles sont plus fréquemment sur des postes à temps partiel (11% de femmes contre 7,5% d'hommes à temps partiel);
- Dans les catégories des employés et agents de maîtrise, où les femmes sont majoritaires, les écarts de salaire entre les hommes et femmes sont peu significatifs, voire légèrement plus favorables aux femmes (+ 1,5%). En revanche, l'écart se creuse en défaveur des femmes pour les cadres ( -11 à -15%).

Les signataires du présent accord affirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue un des fondements de l'égalité professionnelle et se fixent, notamment, pour objectif de prendre des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de chaque entreprise.

En outre, les signataires du présent accord souhaitent renforcer l'engagement de la branche en faveur de l'égalité professionnelle à travers des mesures concrètes et des orientations nouvelles, sur les sujets suivants : *La lutte contre le sexisme et les stéréotypes, les conditions d'accès à l'emploi, la mixité des emplois, la formation professionnelle, l'évolution dans l'emploi, les conditions de travail et d'emploi, les salariés à temps partiel, l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle, les classifications, et la prévention et l'action contre les violences sexistes et sexuelles.*

### **Article 1 : Champ d'application**

Le présent accord concerne les entreprises de la Branche visées à l'article 1-1 de l'Accord collectif portant Mise à jour de la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers en date du 29 septembre 2020 étendu, ainsi que leurs salariés.

### **Article 2 : Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Les dispositions du présent accord concernent toutes les entreprises de la Branche, et en particulier celles de moins de 50 salariés, qui sont majoritaires dans la Branche et dont les spécificités sont prises en compte dans la cadre des présentes négociations de Branche.

### **Article 3 : Développement de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche**

#### **Article 3.1 : Conditions d'accès à l'emploi**

##### **A. – Recrutement**

Les processus de recrutement doivent se dérouler dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques, entre les femmes et les hommes, sans discrimination. Les critères objectifs retenus pour le recrutement sont fondés principalement sur les compétences, l'expérience professionnelle et la nature des diplômes dont est titulaire le (la) candidat(e). En aucun cas le sexe ou la situation de famille ne peut être un critère de sélection, quels que soient le type de contrat de travail et la durée du temps du travail du poste à pourvoir.

De la même manière, le sexe du candidat ne doit être en aucun cas un critère permettant de déterminer sa rémunération. La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation ou de compétences et d'expérience acquise, à l'autonomie attendue ainsi qu'au type de responsabilités confiées, elle ne tient aucunement compte du sexe de la personne recrutée.

Afin de favoriser les candidatures du genre sous représenté, la branche s'engagera à diversifier les viviers et canaux de recrutement et à élargir la gamme de diplôme requis, notamment en brisant les représentations sexistes dans les campagnes de promotion des métiers de la Branche.

Enfin, les parties signataires entendent rappeler ici leur attachement au contrat à durée indéterminée à temps plein comme mode principal d'embauche, proposé à l'un ou l'autre sexe.

##### **B. – Utilisation de libellés d'emploi masculin-féminin**

Les parties rappellent que les libellés des emplois à pourvoir doivent comporter la forme masculine et féminine à chaque fois que l'intitulé le permet (*ex. : vendeur, vendeuse...*) ou, dans le cas contraire, la référence femme-homme (*ex. : fleuriste femme-homme*).

Par ailleurs, les définitions de poste rédigées pour les offres d'emploi ne doivent contenir aucune mention discriminante à l'égard de l'un ou l'autre sexe.

**Article 3.2 : Formation professionnelle, promotion professionnelle et conditions de travail et d'emploi**

**A. – Renforcer les objectifs de formation pour les salarié(e)s**

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, notamment dans les fonctions évolutives et les postes à responsabilité.

Les entreprises de la branche pourront utiliser les divers outils juridiques mis en place par les partenaires sociaux, en particulier pour formaliser les entretiens annuels d'évaluation (facultatifs dans la Branche) avec leurs salarié(e)s et les mener à bien, et les entretiens professionnels périodiques obligatoires, afin de convenir notamment des actions de formation adaptées, de préparer les départs et les retours de congés de maternité-d'adoption ou de congés parentaux.

Les entreprises de la branche privilégieront les actions de formation sur le lieu de travail ou à proximité de ce dernier, ainsi que les actions de formation pendant le temps de travail, éventuellement en utilisant les dispositifs de prise en charge des dépenses de remplacement du salarié en formation prévus par les dispositions légales en vigueur.

Par exception, lorsqu'une action de formation est effectuée en dehors du temps de travail, l'employeur et le (la) salarié(e) doivent examiner ensemble les conséquences éventuelles et régler les difficultés que le (ou la) salarié(e) peut rencontrer pour concilier ses obligations professionnelles et familiales. Les parties détermineront les conditions de prise en charge des frais supplémentaires éventuels de garde d'enfants, sur justificatifs.

Les Partenaires sociaux de la Branche engagent les membres de la SPP à ouvrir une réflexion sur une prise en charge éventuelle des frais de garde des enfants des salarié (e)s dans ce contexte précis.

Considérant que la formation professionnelle participe à l'évolution des emplois, chaque entreprise de la branche veillera à ce que les actions de formations dispensées soient équilibrées tant dans leur volume que dans leur contenu, au regard de la répartition des effectifs femmes et hommes.

Une attention particulière devra être faite pour sensibiliser les salarié(e)s, acteurs/actrices de leur formation, qui n'auront eu recours à aucune formation depuis 3 ans.

Les employeurs de la branche cotisant pour la formation, cette collecte doit permettre aux salariés d'obtenir un complément CPF via une formation demandée par tous les salarié(e)s de la branche, notamment les temps partiels.

En outre, les partenaires sociaux de la Branche se donnent pour objectifs de développer le recours au passeport d'orientation formation par le biais d'actions de la CPNEFP. Ils étudieront également la mise en place de la GEPPMM (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et la Mixité des Métiers). Enfin, les Partenaires sociaux soulignent l'intérêt d'examiner dans les entreprises les modes de fonctionnement liés aux nouvelles technologies (*organisation des réunions, déroulement des actions de formation, mise à disposition de l'information*), notamment pour éviter des déplacements, tout en préservant le droit à la déconnexion des salariés.

**B. – Sécuriser le parcours professionnel des salarié(e)s**

## 1. Promotion

Les parties signataires entendent rappeler ici le principe d'égalité pour tou(te)s les salarié(e)s et celui de non-discrimination.

Elles insistent sur le fait que les promotions sont basées sur des critères objectifs, tels que les qualités et aptitudes professionnelles de chaque salarié(e). En aucune façon, le sexe du (de la) salarié(e), pas plus que sa situation de famille, ne doit entrer en considération dans l'octroi ou non d'une promotion.

Les employeurs de la branche devront vérifier que les salarié(e)s, ayant les connaissances et les compétences requises, peuvent accéder à tout poste à pourvoir ou libéré dans l'entreprise, notamment les postes relevant de la catégorie des agents de maîtrise et celle des cadres.

À cet effet, les parties signataires vérifieront l'évolution du nombre de salarié(e)s promu(e)s par les indicateurs suivants : *répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée, nombre de promotions faisant suite à une formation diplômante ou qualifiante (ces données devront être chiffrées par sexe).*

## 2. Egalité salariale

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération et de non-discrimination salariale entre les femmes et les hommes.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires prévue par le code du travail, et sur la base des rapports de Branche établis à cette occasion, s'il est constaté que des écarts de rémunération existent et sont défavorables aux femmes, des actions sont mises en œuvre, en particulier :

- Appliquer le principe « à travail égal, salaire égal ». La Branche veillera à ce que les emplois à prédominance féminine ou masculine, de même valeur, soient rémunérés de la même façon et veillera à supprimer tout biais discriminant ;
- Fixer une obligation de transparence aux entreprises sur leurs résultats en matière d'égalité salariale ;
- Développer le droit à la formation pour les temps partiels ;
- Lutter contre les stéréotypes, notamment à l'embauche, en diffusant une large information ;

En outre, les mesures suivantes sont adoptées :

- Les entreprises aménagent et organisent l'horaire, le jour de la rentrée scolaire, pour les parents jusqu'à l'entrée en 6<sup>e</sup> incluse de leur(s) enfant(s). Les salarié(e)s devront en faire la demande écrite auprès de leur employeur 15 jours avant. Dans le cas où un couple travaillerait dans la même entreprise, un seul parent est concerné. **Les salariés de la branche obtiennent une heure équivalente à une heure rémunérée, quel que soit le nombre d'enfants à charge.**
- Les réunions de travail doivent, sauf cas exceptionnel, se dérouler pendant l'horaire habituel de travail. Dans la mesure du possible, les réunions et planning de travail sont établis à l'avance pour permettre à chacun de s'organiser.
- Devant la pénurie de logement locatif, une information du 1% patronal ou action logement est affichée dans toutes les entreprises de la branche.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche entendent rendre compte des actions en matière d'égalité professionnelle, dans le cadre d'un bilan annuel, notamment sur les classifications, la promotion de la mixité et les certificats de qualification professionnelle

## c- Prise en compte de la parentalité dans le parcours professionnel

### 1. Entretien avant et après le congé de maternité, d'adoption ou le congé parental

En sus des obligations légales relatives à l'entretien professionnel périodique obligatoire, toute salariée a droit, si elle le souhaite, à un entretien avant son départ en congé de maternité (ou d'adoption) ou en congé parental et/ou à son retour de congé de maternité (ou d'adoption) ou de congé parental. Également, le salarié père bénéficie d'un droit à entretien avant ou après un congé d'adoption ou un congé parental dont il est bénéficiaire.

Au cours de cet entretien, mené par le (la) responsable hiérarchique ou l'employeur, pourront notamment être abordés les points suivants :

- La date de début du congé de maternité, d'adoption ou du congé parental ;
- La prise des congés payés acquis ;
- Les modalités à mettre en place pour assurer le passage de consignes au salarié assurant le remplacement durant l'absence envisagée ;
- La date présumée du retour dans l'entreprise ;
- Concernant le congé de maternité (ou d'adoption), les souhaits éventuels du (ou de la) salarié(e) à son retour dans l'entreprise, et notamment si il ou elle envisage la reprise dans le cadre d'un travail à temps partiel ou la prise d'un congé parental d'éducation total. La finalité poursuivie étant de pouvoir réfléchir, en amont, sur l'organisation du service au retour du congé, compte tenu des choix du (de la) salarié (e), étant précisé ici que ceux-ci pourront ne pas être définitifs ;
- Le poste de travail et les conditions de travail, lors du retour de congé de maternité (ou congé d'adoption) ou à l'issue du congé parental ;
- Les besoins en formation, adaptation et professionnalisation du (ou de la) salarié(e), à son retour de congé de maternité (ou d'adoption) ou à son retour de congé parental.

À l'occasion de cet entretien, une information relative aux modalités applicables aux congés de maternité ou d'adoption et aux congés parentaux sera remise aux salarié(e)s concerné(e)s.

En outre, le (la) salarié(e) en congé de maternité ou adoption, et en congé parental, sera destinataire, pendant la suspension de son contrat de travail, des mêmes informations que celles transmises aux salariés (ée)s présents (es) dans l'entreprise.

### 2. Autorisation d'absence et aménagement de poste pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée, assimilée à du temps de travail effectif, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Il en est de même pour la salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues par le code de la santé publique, pour les actes médicaux nécessaires

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée par un PACS ou vivant maritalement avec elle bénéficie aussi d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 de ces examens obligatoires, ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque parcours d'assistance médicale, au maximum.

En outre, à partir du 4<sup>e</sup> mois de leur grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à entrer le matin 15 minutes après et sortir le soir 15 minutes avant l'horaire habituel de travail, sans réduction de salaire. L'employeur et la salariée peuvent convenir, d'un commun accord, d'une répartition différente de la réduction d'horaire de 30 minutes par jour.

### **3. Changement temporaire d'affectation pendant la grossesse**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée enceinte l'exige, celle-ci peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, notamment en cas de risques sanitaires.

Il peut s'agir, selon les cas, soit d'une affectation temporaire dans un autre emploi mieux adapté, soit d'un aménagement de l'emploi ou du poste de travail prenant en compte les conditions physiques de la salariée enceinte.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ne peuvent être établies que par le médecin du travail.

Le changement d'affectation ou l'aménagement de l'emploi ou du poste de travail ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération ni changement de coefficient.

Compte tenu de ces dispositions, la femme enceinte peut demander à être reçue par le médecin du travail ou le service de santé au travail, à tout moment de sa grossesse, afin que son affectation temporaire ou des aménagements nécessaires puissent être envisagés.

Un aménagement des conditions de travail et d'emploi ou changement de poste est mis en place en concertation avec la salariée, dès la déclaration de grossesse. Il est recommandé de proposer 2 RDV entre la salariée et l'employeur : lors de l'annonce de la grossesse pour faire le point sur les aménagements à mettre en place et sur les droits et un autre au 6<sup>ème</sup> mois de grossesse pour évaluer et réajuster les aménagements en fonction de l'état de santé de la salariée.

Par ailleurs, un siège doit être mis à la disposition des femmes enceintes.

### **4. Droits des salarié(e)s**

Les entreprises de la branche contrôleront qu'un(e) salarié(e), de retour d'un congé de maternité ou d'adoption, bénéficie des augmentations générales de salaire ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles accordées pendant la durée de son absence aux salarié(e)s relevant de la même catégorie professionnelle.

Appartiennent à la même catégorie professionnelle les salariés qui relèvent du même coefficient dans la classification applicable, pour le même type d'emploi et selon le même métier.

Il est, par ailleurs, rappelé que les salarié(e)s peuvent prendre leurs congés payés à l'issue de leur congé de maternité ou d'adoption, même si la période de congés fixée dans l'entreprise est expirée.

À l'issue du congé de maternité ou d'adoption, aucun changement de lieu de travail ne peut être imposé au (à la) salarié(e), sans son accord exprès.

La période d'absence d'un(e) salarié(e) pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale (père) de soutien familial (loi) ou pour un congé parental d'éducation (mère ou père) est pris en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation.

#### **D. Concilier vie professionnelle et responsabilités familiales**

Si le travail à temps partiel choisi par les salarié(e)s constitue un dispositif possible permettant d'articuler vie professionnelle et vie familiale, d'autres solutions en matière d'organisation du travail doivent être recherchées pour faciliter le maintien du travail à temps plein et neutraliser ainsi certains effets du travail à temps partiel (*exemple : aménagement des horaires de travail, etc.*).

Les parties devront déterminer les conditions de retour à temps complet du (ou de la) salarié(e), ses perspectives d'évolution de carrière et les actions de formation qui devront être prévues pour l'avenir, notamment par le biais de l'entretien professionnel périodique obligatoire.

Les signataires du présent accord rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salarié(e)s travaillant à temps partiel et celles/ceux travaillant à temps plein, notamment en termes de carrière, de rémunération et de formation.

Les postes à temps plein et à temps partiel à pourvoir ou libérés devront être affichés dans l'entreprise.

Les entreprises prennent toutes les dispositions pour aménager un lieu ou un espace existant, afin de permettre aux salariées qui le souhaitent et avec leur accord, de tirer leur lait pendant la période d'allaitement de l'enfant et la mise en conservation.

Les employeurs de la branche s'engagent à proposer chaque année lors de l'entretien professionnel aux salariés à temps partiel de passer à temps plein, selon les besoins de l'entreprise.

Il est rappelé que la parentalité est un droit pour tous et toutes et les entreprises de la Branche s'engagent à rendre compatible le travail et la parentalité, afin que cette dernière ne soit pas un frein pour l'évolution professionnelle des salariés.

#### **Article 4 : Information et sensibilisation des différents acteurs de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les signataires du présent accord s'engagent à lancer une campagne d'information auprès des entreprises de la branche par tout moyen (*articles de presse, sites internet, etc.*) sur la situation d'emploi des femmes et des hommes dans la branche et des actions à mettre en œuvre en faveur de l'égalité professionnelle.

Cette information portera, de manière non exhaustive, sur les thèmes suivants :

- Le respect d'un niveau égal de salaire à l'embauche entre les femmes et les hommes, sur la base de critères objectifs liés au niveau de compétences et de connaissances requises ;
- Le respect de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'exercice de l'activité ;
- Le respect du principe de non-discrimination entre les sexes, le respect des comportements non sexistes dans l'entreprise ;
- La conciliation de la vie familiale par l'aménagement du temps de travail ;
- L'information des salarié(e)s sur les congés parentaux d'éducation ;
- La protection renforcée de la santé et des conditions de travail de la salariée enceinte.

Les entreprises pourront se rapprocher de l'Opérateur de Compétences (OPCO) pour connaître les différentes formations mises en œuvre au profit des salarié(e)s de la Branche, ainsi que de l'Institution de Prévoyance et Frais de Santé concernant tout dispositif approprié.

Il est rappelé, que les entreprises de la branche dans lesquelles un Comité social et économique (CSE) a été mis en place, devront transmettre le présent accord aux représentants des salariés, ainsi qu'aux délégués syndicaux éventuellement désignés. Elles devront, notamment, les informer et les consulter sur la situation comparée de l'emploi des femmes et des hommes qu'elles emploient et/ou recrutent.

Les institutions représentatives du personnel sont invitées à faire des recommandations et à soutenir les actions ci-dessus lorsqu'elles se déroulent dans les entreprises.

Enfin, les partenaires sociaux de la Branche sont convaincus de l'intérêt d'une mixité hommes-femmes dans les instances représentatives du personnel.

### **Article 5 : Prévention et actions contre les violences et harcèlements sexiste, sexuel et moral**

Les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et moral au travail font l'objet de nombreuses idées reçues et sont encore trop souvent banalisés. Les prévenir passent par une nécessaire prise de conscience de l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

La Branche joue un rôle important de conseil et d'accompagnement des entreprises dans leurs démarches de formation et de sensibilisation face aux situations de harcèlement sexuel ou moral et agissements sexistes au travail.

Depuis la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes l'obligation d'information des salariés est renforcée par la loi, notamment en ce qui concerne le harcèlement sexuel. L'employeur est tenu d'afficher les dispositions du code pénal relatives au harcèlement sexuel, les voies de recours civiles et pénales et les coordonnées et services compétents (article L1153-5 code du travail) dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche. Le règlement intérieur doit rappeler les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes.

Les entreprises sont encouragées à diffuser des outils de prévention et d'actions contre les violences et harcèlements sexistes, sexuels et moraux (*affiches, coordonnées d'associations spécialisées...*) et de procéder à la désignation d'un référent harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes au sein des CSE, conformément aux dispositions légales.

Les Partenaires sociaux de la branche proposeront aux entreprises d'accompagner les salarié(e)s qui seront confronté(e)s à des violences ou harcèlements sexistes et sexuels ou moraux, sur les lieux de travail, les trajets quotidiens et les déplacements professionnels.

Par ailleurs, elles/ils pourront trouver des appuis et des aides pour les problèmes privés éventuels, et notamment les violences conjugales ou intrafamiliales, par le biais notamment des fonds d'action sociale des régimes Prévoyance, Frais de santé et Retraite de la Branche.

### **Article 6 : Salariés proches aidants**

Les proches aidants disposent, conformément aux dispositions légales en vigueur, de plusieurs types de congés, notamment :

- Un congé de proche aidant ;
- Un congé de solidarité familiale ;



- Un-congé de présence parentale.

Ces congés sont pris en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté du (de la) salarié (e).

Au retour du (de la) salarié (e) dans l'entreprise à la suite de ces congés, il/elle retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et conserve l'ensemble des avantages acquis avant le congé.

Les partenaires sociaux de la Branche considèrent qu'il est important que les entreprises engagent une démarche de conciliation entre les temps de vie professionnelle et personnelle des salarié(e) s proches aidants.

En outre, ils s'engagent à mener des réflexions et des négociations dans le cadre d'un futur accord de Branche relatif à la situation des proches aidants dans les entreprises de la Branche.

### **Article 7 : Lutte contre toute forme de discrimination- Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap**

Les partenaires sociaux rappellent leur engagement à lutter contre toute forme de discrimination. A ce titre, un affichage dans toutes les entreprises de la branche informera les salariés du site : **[Antidiscriminations.fr](http://Antidiscriminations.fr)**

Il est rappelé, que l'auteur de discrimination est **passible de sanctions pénales et financières**. Devant le défi de ce sujet, les salarié (e) s des entreprises de la branche, ainsi que les CSE lorsqu'ils existent, obtiendront une information par le biais de leur employeur ou une proposition de formation dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation éventuel ou de l'entretien professionnel obligatoire afin de les sensibiliser sur le sujet.

En outre, les partenaires sociaux s'engagent à mener des réflexions et des négociations dans le cadre d'un futur accord de Branche relatif à l'insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

### **Article 8 : Mise en place dans la Branche d'un GUIDE POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE**

Les parties signataires ont élaboré, après négociations, un **GUIDE POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE**, en annexe 1 ci-jointe, qui reprend les principales dispositions légales et conventionnelles en matière de recrutement, rémunération, congé de maternité ou d'adoption, protection de la maternité, formation et promotion professionnelle, ainsi que les divers congés liés à la maternité ou à la famille, la protection contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels et moraux, et les actions sociales mises en place au niveau de la Branche.

#### **1. Modalités d'information et de transmission**

Le GUIDE POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE fera l'objet d'une campagne d'information auprès des entreprises de la Branche par le biais des sites internet des Organisations Patronales représentatives signataires.

Ce guide pourra également faire l'objet d'une campagne d'information auprès des salariés de la Branche par les Organisations syndicales de salariés représentatives.

Chaque entreprise se chargera de sa diffusion auprès de chacun (e) de ses salarié(e)s, après information du Comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe dans l'entreprise.

Un exemplaire du GUIDE POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE sera remis aux représentants élus du personnel et aux délégués syndicaux éventuellement désignés dans l'entreprise.

## **2. Conditions de suivi**

Le GUIDE POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE, en annexe au présent accord, sera réactualisé, autant que de besoin, et fera l'objet des modalités de diffusion énoncées au point 1 ci-dessus.

### **Article 9 : Bilan et suivi du présent accord**

Le présent accord fera l'objet d'un suivi par la CMPPNI.

La CMPPNI se réunira au moins une fois par an, et plus si nécessaire, sur demande de l'un de ses membres avec à l'ordre du jour l'égalité professionnelle.

Dans ce cadre, la CMPPNI peut :

- Analyser les résultats des enquêtes qui sont ou seront menées sur la situation de l'emploi et des rémunérations des femmes et des hommes dans les entreprises de la branche ;
  
- Rendre compte, de l'état d'avancement des actions menées dans le cadre du présent accord, au vu des informations et rapports en sa possession ;
  
- Proposer toute enquête ou étude sur l'égalité professionnelle, ainsi que toute amélioration des dispositions du présent accord qui s'avérerait nécessaire.

### **Article 10 : Entrée en vigueur et durée. Révision – Dénonciation- Dépôt. – Extension**

Le présent accord est conclu pour une **durée indéterminée**.

Il entrera en vigueur le **premier jour du mois suivant** la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

A cette date, il se substituera dans ses dispositions à l'accord collectif du 9 décembre 2009 étendu et son avenant n°1 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche.

Le présent accord pourra être **révisé ou dénoncé** conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il est soumis à la **procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur et fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité** prévues par le code du travail.

### **Article 11 : Valeur normative du présent accord de branche**

En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le présent accord de branche prévaudra sur tout accord d'entreprise conclu postérieurement, sauf si l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

**FAIT A PARIS, le**

**Pour le collège "employeurs":**

**FFAF**

17, rue Janssen  
75019 PARIS

Le représentant dûment mandaté

**PRODAF**

17, rue Janssen  
75019 PARIS

Le représentant dûment mandaté

**SNPCC**

239 rue des bottes  
01320 CHALAMONT

Le représentant dûment mandaté

**Pour le collège "salariés" :**

---

**CONFEDERATION FO**

---

**FEC FO**

54 rue d'Hauteville  
75010 PARIS

Le représentant dûment mandaté

**FGTA FO**

15, avenue Victor Hugo  
92170 VANVES

Le représentant dûment mandaté

**FS CFDT**

Tour Essor  
14, rue Scandicci  
93508 PANTIN Cedex

Le représentant dûment mandaté

**FCDS CGT**

263, rue de Paris  
93514 MONTREUIL Cedex

Le représentant dûment mandaté

**UNSA FCS**

21 rue Jules Ferry  
93177 BAGNOLET

Le représentant dûment mandaté