

Accord du 23 avril 2020

*(Non étendu, applicable à compter de sa date de signature
pour une durée de 5 ans)*

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFP
SYNOFDES

Syndicat(s) de salariés :

CFDT
CFTC
CFE CGC
FO

Préambule

L'égalité professionnelle est définie comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes. Elle concerne notamment l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération.

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation affirment que la mise en œuvre de mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle est un élément primordial d'un secteur dont l'objet est de participer au développement des compétences des individus, vecteur d'autonomisation et d'émancipation de la personne dans son parcours professionnel et personnel.

La dernière étude réalisée dans la branche des organismes de formation (1) permet de dresser le constat suivant :

- une féminisation des emplois : 62,5 % des salariés de la branche sont des femmes, ce qui conduit à la qualifier de branche non mixte (2) ;
- un écart de rémunération entre les femmes et les hommes de 16,6 % ;

(1) Panorama social et économique de la branche des organismes de formation – rapport 2018 édition 2019.

(2) La mixité est en effet atteinte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 % et 60 % des effectifs de la branche.

- un recours au temps partiel important, de l'ordre de 48 %, comportant une représentation équilibrée des femmes et des hommes. Le temps partiel n'est donc pas un marqueur de différenciation dans la branche.

A l'aune de ces éléments et en considération des dernières réformes (3) en la matière, les partenaires sociaux concluent le présent accord, qui tend à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le champ de la branche professionnelle des organismes de formation.

Ils conviennent d'organiser leurs travaux autour des axes principaux suivants :

- l'accès à l'emploi ;
- l'évolution professionnelle ;
- le respect du principe d'égalité salariale ;
- l'amélioration des conditions de travail et d'emploi ;
- la conciliation des temps de vie ;
- la prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles.

Ce sujet nécessite d'être inscrit dans la durée afin de mesurer la situation actuelle ainsi que les tendances et évolutions de la branche et d'élaborer des axes d'amélioration pertinents.

À cette fin, les signataires du présent accord conviennent de renforcer le recueil de données chiffrées et diligentent la branche pour la réalisation de la collecte annuelle des indicateurs suivants par sexe :

- répartition des effectifs salariés ;
- rémunération annuelle brute moyenne en fonction des emplois et des niveaux de classification ;
- nature du contrat de travail (CDI / CDD / CDII / CDDU) ;
- temps de travail (temps plein / temps partiel selon qu'il est ou non inférieur à la durée minimale fixée par accord de branche / temps très partiel) ;
- tranches d'âge ;
- accès à la formation professionnelle ;

(3) Notamment : accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective et loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

- accès à la mobilité et à la promotion professionnelle ;
- prise de congé parental.

Ces éléments serviront de base à la réalisation du suivi du présent accord.

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

Article 2 - Justification de l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

La branche des organismes de formation compte selon les dernières données disponibles (4)

98% d'entreprises employant moins de 50 salarié(e)s en 2016. Parmi ces dernières, 80% comptent moins de 10 salarié(e)s. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des structures de la branche.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs, signataires du présent accord en ont nécessairement adapté les stipulations à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salarié(e)s. En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salarié(e)s, hormis la création d'outils à destination de ces entreprises (cf. article 11 du présent accord).

Article 3 - Accès à l'emploi : recrutement et mixité dans l'emploi

Article 3.1 - Conditions d'accès à l'emploi - Recrutement

Les partenaires sociaux rappellent la prohibition de toute discrimination en matière de recrutement, qu'il soit interne ou externe. Les critères d'embauche sont exclusivement fondés sur les compétences requises et la qualification des candidats, sans considération de leur sexe.

Les offres d'emploi sont rédigées dans un langage neutre (5). Il est préconisé :

- de faire référence aux noms de métiers masculins et féminins dans leur intégralité (exemple : formateur ou formatrice) ;

(4) Panorama social et économique de la branche des organismes de formation – rapport 2018 édition 2019, p. 58.

(5) Cf. [Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions](#) (La Documentation française – 1999) pour une liste des noms de métiers et de leur déclinaison au féminin et au masculin

- d'utiliser une écriture sans stéréotype de sexe (exemple : assistant(e) RH) ;
- le cas échéant, de faire suivre l'intitulé générique de la précision « F/H » (exemple : interprète F/H).

Cette présentation contribue à faire disparaître les stéréotypes de genre.

Les recruteurs privilégient le recours au CV normalisé (exemple : [Europass](#)), qui permet de prioriser le fond de la candidature plutôt que sa forme. Les mêmes méthodes de sélection, qui répondent à des critères objectifs, sont appliquées à l'ensemble des candidatures. Les entreprises s'attachent à mettre en place des équipes de recrutement mixtes.

Aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée dans le cadre d'un entretien de recrutement (exemples : les questions relatives aux modalités de garde des enfants ou encore à la situation conjugale du ou de la candidat(e) sont prohibées).

Enfin, les signataires rappellent l'obligation de l'employeur d'informer les représentant(e)s du personnel des méthodes ou techniques d'aide au recrutement employées.

Les signataires du présent accord demandent aux entreprises, quelle que soit leur taille, détenir un état, selon le sexe, des candidatures reçues, entretiens proposés et recrutements effectués. Cette bonne pratique contribue à objectiver d'éventuels biais discriminants en matière de recrutement et par conséquent à permettre la mise en place d'actions correctives, favorisant ainsi le rééquilibrage des écarts constatés.

Article 3.2 - Objectif de mixité

Enfin, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre du comité de suivi prévu à l'article 11 du présent accord, à évaluer les obstacles à l'attractivité et à la mixité des emplois dans la branche des organismes de formation, notamment en matière de pénibilité, de conditions de travail, d'emploi ou de rémunération, et à préconiser des mesures permettant une évolution de la mixité dans la branche.

Ils invitent les entreprises à échanger au moins une fois par an avec les représentants du personnel, lorsqu'ils existent ou au cours d'une réunion avec l'ensemble du personnel sur ces obstacles et à engager une réflexion commune sur les moyens de les lever.

Article 4 - Évolution professionnelle

Les partenaires sociaux estiment que la branche des organismes de formation doit faire preuve d'exemplarité sur la question de l'évolution professionnelle des salarié(e)s qui la composent. La formation, en tant que vecteur de promotion professionnelle, est considérée comme l'un des moyens de parvenir à l'égalité professionnelle.

Article 4.1 - Accès à la formation professionnelle

Les partenaires sociaux mandatent la commission paritaire de l'emploi et de la formation (CPEF) pour veiller à ce que les orientations politiques ainsi que les décisions prises permettent de rendre effectif l'accès à la formation pour tou-te-s et ce sans considération du sexe, de la nature du contrat ni de la durée de travail.

Ils s'engagent à ce que les projets de formation élaborés au niveau de la branche concernent aussi bien les métiers féminisés que masculinisés. Il en va ainsi, particulièrement, de ceux visant des formations certifiantes, afin de garantir à l'ensemble des salarié(e)s, quel que soit leur sexe, des perspectives d'évolution et subséquentement de renforcer la mixité de la branche. Les partenaires sociaux incitent les organismes de formation à :

- former l'encadrement et les professionnel(le)s des ressources humaines ou en charge du recrutement ainsi que les dirigeant(e)s salarié(e)s ou bénévoles à la mise en place de mesures propices à l'égalité professionnelle (en matière de recrutement, de management, etc.) ;
- former les salarié(e)s en charge de dispenser les actions de formations, sous quelque forme que ce soit, à l'animation pédagogique sans stéréotype de sexe ;
- rechercher des solutions permettant de minimiser les impacts des départs en formation sur la vie familiale, notamment en cas de besoins de déplacement et en matière d'horaires.

Parallèlement, les partenaires sociaux, dans le cadre de la CPEF et en lien avec l'OPCO, organisent et financent des actions collectives nationales de formation sur ces sujets. Ils en réalisent un bilan quantitatif et qualitatif annuel dans le cadre du comité de suivi prévu à l'article 11 du présent accord.

Article 4.2 - Mobilité et promotion professionnelle

Tou(te)s les salarié(e)s ont un égal accès aux possibilités d'évolution au sein de l'entreprise les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes opportunités de promotion professionnelle.

Ainsi, les entreprises veillent à ce que les femmes et les hommes puissent bénéficier également d'une mobilité interne sur des offres d'emploi de niveau plus élevé ou dans des filières métiers présentes au sein de l'entreprise. Il s'agit de lutter contre les effets « plafond de verre » (6) et « cloison de verre » (7) tout en favorisant la mixité professionnelle. Afin de rendre effective cette mesure, les offres d'emplois font l'objet d'une publication interne systématique préalable ou concomitante à leur diffusion externe.

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

(7) Phénomène selon lequel certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles) n'ont pas accès à certaines filières métiers, en général stratégiques, qui conduisent aux postes à responsabilité.

Les critères de promotion et de mobilité internes sont fondés sur des éléments objectifs d'évaluation. Ils tiennent notamment compte des formations suivies et/ou des certifications acquises par le ou la candidat(e). Il est rappelé que l'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste stratégique et de management.

L'entretien professionnel est un moment privilégié pour évoquer l'évolution professionnelle et la formation des salarié(e)s et identifier des solutions en matière de progression de carrière et de prise de responsabilités.

Afin de permettre l'accession de tou(te)s les salarié(e)s à des postes de management et à responsabilité, les organismes de formation portent attention à la mixité des genres dans toutes les activités de l'entreprise, notamment dans les activités stratégiques et d'encadrement. Pour ce faire, les entreprises veillent à ce que le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant d'une promotion soit proportionnel aux effectifs.

Les partenaires sociaux de la branche se fixent comme objectif d'équilibrer la proportion de femmes et d'hommes dans ces activités dans les 5 ans à venir. La collecte des données annuelles permet au comité de suivi d'observer la réalisation de cet objectif et de préconiser le cas échéant des actions d'ajustement.

Article 5 - Égalité salariale et classifications

Article 5.1 - Égalité salariale

Les signataires du présent accord affirment que l'égalité professionnelle ne peut pas exister sans égalité salariale.

Ils rappellent que tout employeur doit porter, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ainsi qu'aux candidat(e)s à l'embauche, les dispositions du code du travail relatives à l'égalité de rémunération entre les sexes (8).

En tout état de cause, les entreprises doivent assurer une stricte égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale (9). Les organismes de formation mettent en place des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération existants en vue de garantir l'effectivité de ce principe. Les données collectées doivent permettre au comité de suivi visé à l'article 11 d'élaborer des outils à destination des entreprises pour mettre en place ces mesures. Pour la comparaison des rémunérations (10), il est porté attention à l'ensemble des composantes de la rémunération, et notamment aux primes, parts variables et différents avantages perçus par les salarié(e)s.

(8) Article R. 3221-2 du code du travail : « Les dispositions des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail sont portées, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail, ainsi qu'aux candidats à l'embauche. Il en est de même pour les dispositions réglementaires pris pour l'application de ces articles ».

(9) Article L. 3221-4 du code du travail : « Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. »

(10) Article L. 3221-3 du code du travail : « Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. »

Il est rappelé que les structures d'au moins 50 salarié(e)s doivent se soumettre au calcul et à la publication annuelle de leur index égalité professionnelle. Cet index est constitué d'indicateurs qui permettent d'identifier les éventuels points de progression et les leviers sur lesquels les différents acteurs de l'entreprise peuvent agir pour faire progresser l'égalité.

Les organismes de formation qui n'atteignent pas ce seuil d'effectif sont encouragés à mesurer régulièrement leurs pratiques salariales en fonction de la classification et des différentes composantes des rémunérations de leurs collaborateurs·(trices), à justifier objectivement les éventuels écarts de rémunération et le cas échéant à mettre en place les actions correctives nécessaires. Le comité de suivi visé à l'article 11 élabore un outil adapté pour ces organismes afin de leur permettre d'effectuer cette mesure.

Enfin, il est rappelé que les absences liées à un congé de maternité, paternité ou d'adoption ou encore à un congé parental ne doivent donner lieu à aucune forme de discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte. Les salarié(e)s de retour de congé maternité, paternité ou d'adoption doivent en outre bénéficier des augmentations salariales qui ont eu lieu pendant leur absence.

Article 5.2 - Classifications

Les partenaires sociaux ont conclu le 16 janvier 2017 un accord portant une profonde refonte du système de classification des emplois dans la branche des organismes de formation. Cet accord, dont la teneur a été saluée par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, est bâti en considération permanente de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À l'occasion de l'examen des classifications en vue de leur révision, les partenaires sociaux analyseront, conformément à l'obligation qui leur en est faite (11), les critères d'évaluation retenus pour identifier et corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salarié(e)s. Dans ce cadre, ils seront particulièrement vigilants aux éventuelles discriminations indirectes telles que prévues par la loi du 27 mai 2008.

Article 6 - Conditions de travail et d'emploi

Les dernières données disponibles font état d'un taux d'incapacité temporaire plus important pour les hommes que pour les femmes (12). Une piste de réflexion est de porter une attention particulière à l'amélioration des conditions de travail au bénéfice de l'ensemble des salarié(e)s, en tenant toutefois compte des différences d'exposition aux risques professionnels selon le sexe, notamment pour les salariées enceintes.

(11) Article L. 2241-15 du code du travail.

(12) Panorama social et économique de la branche des organismes de formation – rapport 2018 édition 2019, p. 49.

Article 6.1 - Conditions de travail de l'ensemble des salarié(e)s

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à agir sur l'ergonomie des postes de travail et du matériel utilisé afin de permettre à chacun(e) de disposer d'outils efficaces. Ces actions peuvent utilement être élaborées en lien étroit avec les services de santé au travail et les travaux réalisés dans le cadre de la commission paritaire prévoyance et santé (CPPS).

Les partenaires sociaux mandatent les membres de la CPPS pour réfléchir à la mise en place, dans le cadre du degré élevé de solidarité, d'actions de prévention collectives visant à atteindre cet objectif.

Des réflexions peuvent également être menées en entreprise sur les aménagements possibles en matière d'horaires de travail des salarié(e)s.

Article 6.2 - Conditions de travail des salariées enceintes

Aucune personne ne peut, en raison de sa grossesse, être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou d'une période de formation en entreprise et aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire conformément aux dispositions légales et réglementaires prévues par le code du travail.

Les entreprises doivent veiller au respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection de la grossesse et de la maternité, aux changements temporaires d'affectation, à certaines interdictions, aux autorisations d'absence et au congé maternité. Cette vigilance vise l'amélioration des conditions de travail de la salariée enceinte.

Article 6.3 - Conditions de travail des salarié(e)s à temps partiel

Les partenaires sociaux font le constat d'un recours important au travail à temps partiel dans la branche des organismes de formation.

Conscients que la mise en place des conditions d'un accroissement de la durée du travail des salarié(e)s à temps partiel est de nature à améliorer l'attractivité de la branche et la mixité dans l'emploi, ils s'engagent à tenir compte de cet élément notamment sur la question de l'accès des salarié(e)s à temps partiel à des formations de nature à renforcer leurs compétences ou à permettre une polyvalence afin de renforcer la sécurisation de leurs parcours professionnels.

Article 6.4 - Conditions de travail des salarié(e)s en CDII

Les partenaires sociaux rappellent le principe légal d'égalité de traitement selon lequel les salarié(e)s titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient des droits reconnus aux salarié(e)s à temps complet. Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

Les entreprises demeurent attentives à ce que les modalités du contrat à durée indéterminée intermittent ne constituent pas un facteur de discrimination ou d'inégalité de traitement dans l'évolution de carrière des salarié(e)s. Il est rappelé que les actions de formation doivent bénéficier aux femmes et aux hommes en CDII. Afin de prendre en compte les spécificités du CDII et de favoriser un équilibre vie personnelle et professionnelle, des formations modulaires sont à privilégier.

Article 7 - Conciliation des temps de vie

Article 7.1 - Prise en compte de la vie personnelle dans l'organisation du travail

Les entreprises doivent être attentives à ce que les modalités d'organisation du travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect d'inégalité professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent qu'une bonne articulation entre vie professionnelle et personnelle du ou de la salarié(e) contribue à une meilleure égalité professionnelle et à favoriser l'objectif de mixité.

Les entreprises prennent toute mesure nécessaire en vue de garantir une organisation de travail respectueuse tant des engagements et aspirations professionnels des salarié·e·s que de leur vie personnelle.

Les entreprises veillent ainsi à proposer des modalités de travail adaptées et à prendre en compte les obligations familiales lors de l'organisation du temps de travail, notamment dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels. À cet effet, les horaires de réunions et les déplacements sont adaptés et prévus à l'avance et sur des horaires habituels de travail afin de permettre l'effectivité de la conciliation des temps de vie. De même, des délais de prévenance raisonnables doivent être observés en matière de gestion et de modification des plannings.

Les partenaires sociaux s'engagent à relayer les guides de bonnes pratiques sur le site de la branche ou tout autre moyen de communication.

Les évolutions technologiques permettent de bénéficier de nouvelles modalités d'organisation dans le fonctionnement de l'entreprise. Elles peuvent constituer un moyen d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Ainsi, les entreprises peuvent recourir au télétravail.

Article 7.2 - Congés liés à la parentalité

Les partenaires sociaux, soucieux de prendre en compte le partage des responsabilités familiales, invitent les entreprises de la branche des organismes de formation à informer l'ensemble de leurs salarié(e)s des dispositifs légaux et conventionnels relatifs aux congés familiaux.

Article 7.2.1 - Dispositifs légaux

Il est rappelé que les périodes de congé maternité, paternité et d'adoption sont assimilées à des périodes de travail effectif. Ces absences, ainsi que celles liées à la prise d'un congé parental d'éducation, ne doivent pas constituer un frein à l'évolution professionnelle des salarié(e)s.

Si le ou la salarié(e) en absence de longue durée en fait la demande, l'entreprise lui communique les éléments de nature informative concernant la vie de l'entreprise et la politique de ressources humaines. L'entreprise prévient le salarié de cette possibilité dès qu'elle a connaissance de l'absence.

Enfin, un entretien professionnel de reprise doit être systématiquement proposé au retour du ou de la salarié(e) de congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou d'un congé parental d'éducation.

Article 7.2.2 - Dispositifs conventionnels

Conscients des enjeux sociaux et sociétaux de la parentalité, les partenaires sociaux de la branche décident la mise en place des droits conventionnels suivants :

Congé paternité :

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, le salaire de l'intéressé est maintenu sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. En tout état de cause, cette déduction est limitée au salaire brut que l'intéressé aurait perçu pendant la période considérée. Ce congé est assimilé à du temps de travail effectif.

Congé parental d'éducation :

Pour la détermination des droits légaux et issus de la convention collective des organismes de formation que le·(a) salarié(e) tient de son ancienneté, la durée du congé parental d'éducation est prise en compte dans son intégralité dans la limite de trois ans tous congés parentaux d'éducation confondus chez un même employeur. Au-delà de cette limite de trois ans, les règles légales en vigueur sur la prise en compte de l'ancienneté s'appliquent. Le·(a) salarié(e)s dispose d'un droit au report, à l'issue du congé parental d'éducation, des congés payés acquis et non pris avant son départ en congé.

Article 8 - Prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles au travail

L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de santé au travail de ses salarié(e)s. Il doit en conséquence prévenir tout acte de harcèlement moral ou sexuel et tout agissement sexiste. Ces actes peuvent être le fait des salarié(e)s ou résulter de tierces personnes présentes sur le lieu de travail (exemples : client, usager, intervenant extérieur, bénévole). En cas de réalisation d'un tel acte, l'employeur doit y mettre un terme immédiat et prononcer les sanctions adéquates.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est rappelé que l'employeur doit porter à la connaissance des salarié(e)s par voie d'affichage les dispositions relatives à la prévention du harcèlement moral, sexuel ou des agissements sexistes ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents.

Considérant la lutte contre le harcèlement sexuel et les violences sexistes comme une priorité, les partenaires sociaux décident par ailleurs d'abaisser à 50 salariés équivalent temps plein (13) le seuil de désignation du référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en la matière. Cependant ils encouragent l'ensemble des organismes de formation, quelle que soit leur taille, à se doter d'un tel référent.

(13) Article L. 1153-5-1 du code du travail : « Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. »

Article 9 - Appropriation des obligations et outils au service des politiques d'égalité professionnelle en entreprise

Les partenaires sociaux soulignent la nécessité de mettre en place des outils au sein des entreprises en vue de parvenir à une égalité professionnelle réelle.

Pour mémoire, les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés doivent négocier régulièrement sur l'égalité professionnelle. À défaut d'accord conclu sur ce thème, elles établissent un plan d'action qui comporte : les objectifs de progression pour l'année à venir, les définitions qualitative et quantitative des actions permettant d'atteindre ces objectifs et l'évaluation du coût des actions.

Les actions et les objectifs prévus par le plan d'action sont définis après évaluation des objectifs fixés et des mesures prises au cours de l'année écoulée. Ils doivent être fondés sur des critères clairs, précis et opérationnels.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont incitées par les partenaires sociaux à recueillir des données chiffrées de nature à alimenter les indicateurs de branche, dont la liste est rappelée en préambule du présent accord. Le comité de suivi prévu à l'article 11 ci-après est chargé de l'élaboration d'un outil permettant d'accomplir cette finalité.

Article 10 - Communication

La poursuite de l'objectif d'égalité professionnelle implique la mise en place d'actions de sensibilisation et de mobilisation de l'ensemble des acteurs pour remettre en cause les pratiques et lutter contre les stéréotypes de genre faisant obstacle à l'égalité professionnelle.

Pour ce faire, le présent accord entend favoriser l'évolution des représentations sociales et la modification des comportements en entreprise. Cette évolution se matérialise notamment par la promotion d'outils de communication sur les métiers de la branche favorisant une répartition équilibrée des deux sexes et exempte de toute terminologie ou représentation génératrice de stéréotypes sexués.

Les partenaires sociaux s'engagent à assurer une communication la plus large possible du présent accord ainsi que des actions mises en œuvre en application de celui-ci. Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs en adressent une version dématérialisée à l'ensemble de leurs adhérents et la diffusent sur leurs sites internet respectifs.

Ils incitent les entreprises de la branche à organiser une communication efficiente autour des politiques qu'elles mettent en place en faveur de l'égalité professionnelle.

Article 11 - Mise en œuvre et suivi de l'accord

La mise en œuvre et le suivi du présent accord, est confié par les partenaires sociaux à la Commission de veille contre les discriminations, chargée d'évaluer l'impact des mesures dudit accord et de proposer des outils à destination des entreprises de moins de 50 salarié(e)s.

Elle se réunit au moins une fois par an sur cet ordre du jour et rend compte de ses travaux par écrit à la CPPNI et à la sous-commission paritaire d'interprétation et de négociation d'entreprise en vue de l'élaboration du rapport annuel d'activité (14).

Article 12 - Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 13 - Notification, dépôt et demande d'extension

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent accord est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Les parties signataires en demandent l'extension la plus rapide possible au ministre en charge du travail.

(14) présenté pour analyse et adoption à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, cf. article 18.2 de la CCN OF.