

Brochure n° 3140

Conventions collectives

**PRESSE QUOTIDIENNE
RÉGIONALE ET DÉPARTEMENTALE**

IDCC : 598. – **Ouvriers
de la presse quotidienne régionale**

IDCC : 698. – **Employés
de la presse quotidienne régionale**

IDCC : 1083. – **Ouvriers
de la presse quotidienne départementale**

IDCC : 693. – **Employés
de la presse quotidienne départementale**

Brochure n° 3141

Conventions collectives

PRESSE QUOTIDIENNE RÉGIONALE

IDCC : 1895. – **Encadrement**

PRESSE QUOTIDIENNE DÉPARTEMENTALE

IDCC : 781. – **Cadres administratifs**

IDCC : 1018. – **Cadres techniques**

ACCORD DU 9 FÉVRIER 2010

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1050842M

IDCC : 598, 698, 1895

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, les partenaires sociaux de la presse quotidienne régionale affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.

Les signataires du présent accord, déterminés à mettre en œuvre l'égalité professionnelle, conviennent d'initier un dispositif conduisant les entreprises à améliorer l'égalité de chance et de traitement tout au long de la vie professionnelle entre les hommes et les femmes.

Ils soulignent que les actions des entreprises tendant à établir une parité satisfaisante dans certains emplois ne peuvent aboutir que si elles s'inscrivent dans la durée et se conjuguent avec celles menées par l'ensemble des acteurs concernés.

Ils constatent, au vu de la distribution par sexe de l'effectif de la branche et des faibles variations observées sur les dernières années renseignées de 2002 à 2007 (cf. annexe I du présent accord)⁽¹⁾ :

- une répartition globale de l'effectif de 63 % d'hommes et 37 % de femmes ;
- une disparité de répartition selon les quatre catégories professionnelles :
 - encadrement : 74 % hommes, 26 % femmes ;
 - journalistes : 69 % hommes, 31 % femmes ;
 - employés : 31 % hommes, 69 % femmes ;
 - ouvriers : 77 % hommes, 23 % femmes.

Ils observent qu'en raison, notamment, des représentations socioculturelles attachées à certains métiers, des segmentations structurelles dans les orientations et les formations initiales, certains emplois sont fortement masculinisés et d'autres fortement féminisés. Ils observent par ailleurs que

(1) Sur la base des données communiquées par le SPQR qui portent au 11 mars 2009 sur 60 % de l'effectif PQR (incluant les salariés en CDI et en CDD) au 31 décembre 2007.

les contraintes liées à l'exercice de certains métiers (exemple : contraintes physiques), celles liées à l'organisation du temps de travail et des conditions de travail peuvent être sources de disparité.

Au-delà de ces constats, et afin de parvenir à un rééquilibrage, les signataires du présent accord fixent comme objectifs à la branche d'améliorer :

- l'accès des femmes aux emplois à dominante technique dans lesquels elles sont minoritaires ;
- l'accès des femmes aux emplois de journalistes ;
- l'accès des hommes dans les emplois à dominante commerciale, marketing et ressources humaines lorsqu'ils sont minoritaires ;
- l'accès des hommes aux emplois de secrétariat ;
- la proportion de femmes affectées à des postes à responsabilité, en particulier dans les groupes d'emplois II, III et IV du personnel d'encadrement et dans l'encadrement des rédactions ;
- les évolutions de carrières et de rémunération des femmes afin de résorber les écarts constatés⁽¹⁾ en dépit de grilles de rémunération communes.

Ils conviennent, enfin, de tendre à assurer une meilleure représentation des femmes :

- dans les instances paritaires de la branche et au sein des commissions de négociation ;
- dans les instances représentatives au sein des entreprises ;
- aux élections professionnelles.

Les signataires du présent accord, conscients des habitudes et comportements liés à l'histoire des métiers et des entreprises de presse quotidienne, s'engagent à tout mettre en œuvre auprès de leurs mandants pour favoriser la prise de conscience collective des atouts de la mixité et de l'égalité, promouvoir une culture de la mixité et de l'égalité professionnelle dans tous les secteurs d'entreprise.

Article 1^{er}

Dispositions générales

1.1 Champ d'application, durée et dépôt de l'accord

Le présent accord concerne l'ensemble des catégories de salariés de la presse quotidienne régionale et s'applique à toutes les entreprises adhérentes au syndicat de la presse quotidienne régionale.

Il est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à la date de sa signature.

Le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail.

(1) Voir données relatives aux écarts de salaires hommes-femmes en annexe II du présent accord.

1.2. Négociation de branche (rappel des dispositions légales)

Lors de la négociation annuelle sur les salaires dans la branche, les négociateurs prendront en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (art. L. 2241-1 et L. 2241-2). La négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :

1. L'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée, les pigistes et les missions de travail temporaire.

2. Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions.

3. L'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

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 :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ;
- les conditions de travail et de l'emploi, notamment, celles des salariés à temps partiel et des pigistes.

Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire (art. L. 2241-3).

1.3. Communication de l'accord

Le présent accord et les accords d'entreprise traitant de l'égalité professionnelle feront l'objet d'une communication spécifique en entreprise la plus large possible, y compris auprès des nouveaux embauchés.

1.4. Rappel des obligations des entreprises

Les signataires du présent accord rappellent aux entreprises qu'elles sont tenues de négocier chaque année :

1. Sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre (art. L. 2242-5 du code du travail).

Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi, et en particulier celles des salarié(e)s à

temps partiel et sur l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Lorsqu'un accord collectif comportant objectifs et mesures à mettre en place a été signé dans l'entreprise, cette négociation a lieu tous les 3 ans.

2. Sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes afin de supprimer les écarts de rémunération non justifiés avant le 31 décembre 2010 (art. L. 2242-6 du code du travail).

Ces négociations doivent être basées sur un « rapport écrit sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise » dont le contenu est prévu à l'article L. 2323-57 du code du travail. Il est obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Ce rapport est établi sur la base des indicateurs définis à l'article D. 2323-12 du code du travail, qui sont mentionnés en annexe III du présent accord, éventuellement complétés d'indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport annuel sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise prévu à l'article L. 2323-47 du code du travail porte notamment sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes :

a) Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des hommes et des femmes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective.

b) Mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle.

c) Objectifs et actions pour l'année à venir.

d) Explications sur les actions prévues non réalisées.

1.5. Moyens mis à disposition des entreprises

Les entreprises de la presse quotidienne régionale peuvent instituer des mesures destinées, selon les secteurs, à rééquilibrer la place des femmes et des hommes dans l'entreprise, avec le soutien financier de l'Etat, au seul bénéfice des salariées, en utilisant l'un des outils mis à leur disposition : contrat pour la mixité des emplois, plan pour l'égalité professionnelle, contrat pour l'égalité professionnelle. Elles peuvent également bénéficier d'un soutien financier de l'Etat pour l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ce plan devant prévoir des actions favorisant l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Article 2

Développer l'égalité d'accès aux emplois

2.1 Critères et processus de recrutement

Les signataires du présent accord rappellent que les critères retenus pour le recrutement doivent s'inscrire dans le cadre d'une politique générale de non-discrimination à l'embauche et être strictement fondés sur les compétences et les qualifications des candidat(e)s. Les signataires rappellent qu'au cours d'un entretien de recrutement, aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste à pourvoir et les aptitudes requises ne peut être demandée au (à la) candidat(e).

Les entreprises s'engagent :

- à ce que la rédaction des offres d'emplois internes et externes soit non sexuée et présente une formulation objective et non discriminante des fonctions et des exigences ;
- à ce que les processus de recrutement interne ou externe se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes selon les mêmes critères ;
- à informer le comité d'entreprise préalablement à leur utilisation sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi (art. L. 2323-32).

Les entreprises sont incitées à sensibiliser les cadres qui ont à conduire des actions de recrutement sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les hommes et les femmes. A cette fin, il est notamment recommandé aux entreprises d'intégrer la dimension de l'égalité professionnelle dans les formations managériales.

2.2. Evolution de l'équilibre hommes-femmes

Les indicateurs de répartition des effectifs selon le sexe mettent en exergue notamment trois phénomènes à suivre de manière particulière par les partenaires sociaux :

- une proportion de femmes dans la catégorie journaliste en deçà de la représentation des femmes dans les écoles et dans les entreprises d'une manière générale (les femmes représentent 45 % de la population active). Cette différence peut s'expliquer par l'arrivée tardive des femmes au sein des rédactions ;
- une proportion de femmes très importante dans la catégorie employés, en corrélation avec les filières de formation initiale permettant l'accès aux postes de secrétariat notamment ;
- une proportion très forte d'hommes dans la catégorie ouvriers, et particulièrement dans les métiers de l'impression. En France, les femmes représentent 18 % des ouvriers.

Conformément aux objectifs définis dans le préambule du présent accord, les entreprises mettront en œuvre des moyens pour établir un meilleur équilibre dans les emplois qui restent encore très masculinisés ou très féminisés.

Toute nouvelle réorganisation de travail (création de service, nouvelles technologies...) et toute restructuration comportera un volet prévoyant l'égalité d'accès quel que soit le type d'emploi ou de poste.

A compétence égale, les entreprises s'engagent à recevoir les candidats en fonction du sexe le moins représenté dans la catégorie professionnelle concernée, dans l'objectif de réduire les écarts existants.

De manière particulière, la féminisation des métiers de l'imprimerie et du journalisme fera l'objet d'un suivi attentif. L'indicateur concernant la répartition hommes-femmes au niveau effectif fera l'objet d'un suivi annuel.

Les entreprises veilleront, notamment dans leurs recrutements internes et externes, ainsi que dans le recours aux stagiaires et aux dispositifs de formation en alternance, à intégrer des femmes dans les sélections finales.

De plus, le SPQR s'engage à sensibiliser les écoles liées à ces métiers (écoles de journalisme, écoles des métiers de l'imprimerie...) afin qu'elles mettent en œuvre des démarches dans le cadre de leurs concours d'accès favorisant l'égalité hommes-femmes.

Article 3

Faire de la formation un vecteur d'égalité professionnelle

L'atteinte des objectifs d'égalité professionnelle et de progrès dans la mixité des emplois, définis dans le préambule du présent accord, nécessite la mise en œuvre de politiques ambitieuses de formation.

Outre les dispositions déjà inscrites dans l'accord collectif national du 17 mars 2005 sur la formation professionnelle presse qui s'appliquent intégralement aux entreprises de la presse quotidienne régionale et à leurs salarié(e)s, les signataires du présent accord retiennent les dispositions suivantes.

3.1. Egalité d'accès à la formation

Les entreprises porteront une attention particulière à maintenir et développer, par la formation, un niveau de compétences permettant l'accès, pour les femmes comme pour les hommes, au plus grand nombre de postes, notamment dans des emplois évolutifs et des postes à responsabilité.

Cet objectif fera l'objet d'un suivi au niveau de la branche par l'intermédiaire d'indicateurs annuels relatifs aux actions de formation qui permettront de suivre l'accès à la formation des hommes et des femmes.

Le SPQR demandera à chaque entreprise de suivre particulièrement ces indicateurs à son niveau et de les communiquer à la branche.

La commission formation du comité d'entreprise s'assurera chaque année des conditions d'accès à la formation pour les hommes comme pour les femmes. Des actions de correction et d'amélioration du plan de formation pourront alors être proposées en fonction des analyses effectuées.

Par ailleurs, les signataires du présent accord demanderont à Médiafor de fournir annuellement des indicateurs liés à l'égalité professionnelle concernant l'accès au DIF, au CIF et aux périodes de professionnalisation dans les entreprises de la PQR. Ces indicateurs seront analysés chaque année et pourront, en fonction de leur évolution, donner lieu à des recommandations paritaires de la part de la branche et à la mise en œuvre de dispositions nouvelles.

Pour que l'égalité d'accès à la formation soit effective, il est recommandé aux entreprises de prendre en considération dans l'organisation des stages les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques. La formation près des lieux de travail sera privilégiée. Des mesures favorisant cette approche (*e-learning*, formation par correspondance) pourront être prises. Enfin, si de façon exceptionnelle, ces mesures n'ont pu être mises en œuvre, il est recommandé aux entreprises de mettre en place des compensations financières qui pourront aller de la prise en charge des frais de déplacement ou de repas à la prise en charge d'autres dépenses liées à des contraintes familiales.

3.2. Accès à la formation professionnelle pendant et après un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial et un congé parental d'éducation, y compris à temps partiel.

Le congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial et le congé parental d'éducation sont intégralement pris en compte pour le calcul des droits à DIF.

Conformément aux dispositions de l'accord collectif du 17 mars 2005 sur la formation professionnelle presse, les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité, ainsi que les hommes et les femmes après un congé parental sont prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation.

Les salarié(e)s peuvent, pendant le congé parental d'éducation, demander à bénéficier d'une action de formation professionnelle non rémunérée, mais leur permettant de bénéficier de la couverture du risque accident du travail et maladie professionnelle des stagiaires de la formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Les salarié(e)s pourront également bénéficier de l'accompagnement mis en place dans les entreprises pour favoriser des démarches de validation des acquis de l'expérience.

A l'issue d'un des congés prévus au présent article, les entreprises peuvent également accompagner une réactualisation des connaissances en favorisant l'utilisation du DIF.

Article 4

Promouvoir l'égalité de chances d'évolutions professionnelles

4.1. Promotion

La mixité des emplois et la mise en œuvre effective de l'égalité professionnelle supposent que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité.

Les entreprises doivent donc veiller à ce que leurs politiques de promotion soient définies et mises en œuvre sans discrimination de sexe.

A cet égard, 76 % des salariés dans la PQR exerçant leur activité à temps partiel étant des femmes, les signataires du présent accord soulignent que le travail à temps partiel est compatible avec le fait d'être promu à un poste de responsabilités.

Les modalités d'organisation du travail au sein d'une même fonction ne doivent pas constituer un facteur de discrimination dans la répartition des tâches et dans les possibilités de promotion.

De même, les aménagements d'horaires mis en place pour faciliter la conciliation vie professionnelle-vie familiale ne peuvent faire obstacle à des propositions d'évolution de carrière.

Un indicateur de représentation des hommes et des femmes dans les fonctions d'encadrement sera mis en place et suivi au niveau de la branche.

4.2. Mobilité

Les critères utilisés dans les définitions de postes ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe.

Les signataires demandent, afin de favoriser la mobilité et l'évolution professionnelle interne des salarié(e)s déjà présent(e)s dans l'entreprise, de porter à la connaissance du personnel, par les moyens les plus appropriés, les postes disponibles offerts en priorité aux salariés de l'entreprise dès lors qu'ils répondent aux exigences requises par le poste.

Les entreprises veilleront à ce que leurs politiques de mobilité soient compatibles avec les contraintes de la parentalité.

En cas de mobilité géographique, il est recommandé aux entreprises :

- de mobiliser toutes les ressources pour favoriser la mobilité et la rendre acceptable sur le plan familial par une aide à la recherche d'un logement, un accompagnement dans les démarches administratives ;
- de tenir compte de la situation familiale et de faire coïncider, dans la mesure du possible, la date de la mobilité géographique avec le calendrier scolaire.

Article 5

Faciliter l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle

5.1. Recueil, diffusion et promotion des bonnes pratiques

L'égalité professionnelle se développera d'autant mieux que la parentalité et les contraintes familiales seront prises en compte par les entreprises.

Les congés légaux et conventionnels pour raisons familiales, tels que congé parental et congé pour enfant malade, sont très majoritairement pris par les femmes. Les signataires incitent les entreprises à faciliter la prise de ces congés par les hommes chaque fois qu'ils le sollicitent.

Le SPQR engage les entreprises de la branche à recenser avec les partenaires sociaux les bonnes pratiques existantes en la matière.

De manière générale, en application des dispositions législatives, la branche engage les entreprises à respecter les principes et dispositions suivants :

- aménagement d'horaires pour les femmes enceintes ;
- aménagement des horaires au moment des rentrées scolaires ;
- faciliter la prise de repos pour enfant malade pour les hommes comme pour les femmes ;
- établir les plannings de travail en anticipation avec des délais de prévenance raisonnable en cas de modification ;
- veiller à ce que les charges de travail soient compatibles avec la durée et l'organisation du travail ;
- tenir des réunions à des horaires qui permettent aux salarié(e)s de composer avec leur vie familiale et en particulier avec leurs contraintes parentales.

Le SPQR engage également les entreprises de la branche à recenser les bonnes pratiques avec les organisations syndicales, telles que :

- sensibilisation des responsables ressources humaines et de l'encadrement aux enjeux d'une meilleure prise en compte de la parentalité en interne ;

- informations diffusées à l'ensemble des salariés sur les engagements de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle ;
- existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle et créant un environnement favorable aux salariés parents ;
- les démarches réalisées en relation avec les CE et/ou en partenariat avec les collectivités locales dans le domaine des services au personnel (garde d'enfants, soutien familial...).

L'ensemble de ces pratiques seront capitalisées au niveau de la branche et présentées aux partenaires sociaux.

5.2. Prise en compte des congés liés à la parentalité

Il est rappelé que le congé maternité et le congé d'adoption sont considérés pour la totalité de leur durée comme du temps de travail effectif, notamment pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- la répartition de l'intéressement et de la participation ;
- le calcul des congés payés.

Pour le calcul des droits liés à l'ancienneté :

- la période d'absence au titre du congé de paternité est intégralement prise en compte ;
- le congé de présence parentale, de soutien parental et le congé parental d'éducation,

sont pris en compte au minimum pour la moitié de leur durée.

5.3. Retour dans l'emploi à l'issue d'un congé lié à la parentalité

Afin de faciliter leur retour à la vie professionnelle, les salarié(e)s qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation, ou d'un congé de présence parentale ou encore d'un congé de soutien familial d'une durée continue d'au moins 6 mois, ont droit à un entretien professionnel.

Cet entretien vise, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, à déterminer leurs besoins en formation, mais également à examiner l'adéquation entre les contraintes familiales et l'activité professionnelle. L'entreprise pourra proposer, si cela se révèle nécessaire, un bilan de compétences.

Les entreprises sont également encouragées à maintenir, pendant les périodes de congés énumérés ci-dessus, la diffusion aux salarié(e)s concerné(e)s des informations relatives à la vie de l'entreprise.

5.4. Temps partiel choisi

Les femmes représentent 37 % de l'ensemble des salariés de la PQR mais 76 % des salariés travaillant à temps partiel (cf. annexe IV, répartition des contrats de travail).

Les signataires engagent les entreprises à favoriser le temps partiel choisi. On entend par temps partiel choisi le passage ou le maintien volontaire à temps partiel d'un(e) salarié(e) qui pourrait bénéficier d'un temps plein et qui a la possibilité de reprendre une activité à plein temps.

Un indicateur de branche sera suivi particulièrement à ce sujet (annexe IV).

Article 6

Assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes est un fondement de l'égalité professionnelle.

Les signataires constatent que les données disponibles sur les rémunérations mensuelles moyennes pour les années 2002 à 2007 font apparaître des écarts sensibles au détriment des femmes dans toutes les catégories de salariés (cf. 1 et 2 de l'annexe II du présent accord).

Les signataires du présent accord rappellent que la loi du 23 mars 2006 impose de supprimer les écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

En application de cette loi, les entreprises doivent, lors des négociations annuelles obligatoires, définir des mesures permettant de supprimer ces écarts et consacrer un budget spécifique à la mise en œuvre de ces mesures.

6.1. Règles en matière d'égalité de rémunération et de déroulement de carrière

Les entreprises de la presse quotidienne régionale sont tenues d'assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes : cette obligation interdit toute différenciation de salaire fondée sur le sexe. Aucune décision de l'entreprise ou clause de convention ou d'accord collectif ne peut prendre en compte l'appartenance à un sexe déterminé.

6.2. Définitions

Rémunération : salaire ou traitement de base ou minimum et tous les 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.

Travail de valeur égale : travaux qui exigent des salarié(e)s un ensemble comparable de connaissances professionnelles, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilité et de charge physique ou nerveuse et de contraintes diverses liées au travail.

6.3. Grilles de classification

Les signataires rappellent que les grilles de classification des postes employés et encadrement ont été établies à partir de critères classants permettant la hiérarchisation des postes. Cette hiérarchisation des postes est indépendante de l'appréciation individuelle des compétences des titulaires de ces postes. A compétence égale, le positionnement d'un(e) salarié(e) dans les grilles de classification ne fait référence ni à son sexe ni à sa situation de famille.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des principes identiques pour les femmes et les hommes. Tout écart de rémunération doit être fondé sur des critères objectifs et vérifiables.

De la même manière que pour les catégories employés et cadres, ce principe s'applique également aux ouvriers du livre et aux journalistes.

6.4. Augmentations individuelles

Les politiques d'augmentations individuelles doivent s'appuyer sur des critères professionnels objectifs en excluant toute référence au sexe ou à la situation familiale. Aucune discrimination fondée sur le sexe ou la situation familiale ne doit être pratiquée dans l'attribution de ces augmentations.

6.5. Salariés à temps partiel

La rémunération des salarié(e)s à temps partiel tient compte du temps de travail et ne doit pas entraîner de discrimination avec les salarié(e)s à temps plein.

6.6. Maternité et adoption

Conformément aux dispositions de la loi du 23 mars 2006, les signataires rappellent que pendant et à la suite de leurs congés maternité ou adoption, les salarié(e)s concerné(e)s bénéficient des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

L'augmentation individuelle ne peut être minorée ou proratisée du fait de l'absence pour congé maternité ou adoption.

6.7. Congé de paternité

Le congé de paternité ouvre droit, conformément aux dispositions de l'article L. 331-8 du code de la sécurité sociale, au versement d'indemnités journalières.

Par le présent accord, dans le cadre des mesures visant à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les signataires conviennent que ces indemnités pourront être complétées par les entreprises de sorte que la rémunération des bénéficiaires du congé de paternité soit maintenue pendant toute la durée de ce congé.

6.8. Suivi des actions et mesures en faveur de l'égalité salariale

Les actions et les mesures en faveur de l'égalité salariale seront identifiées au moyen d'un indicateur annuel de branche renseigné à partir des données communiquées par les entreprises.

Article 7

Recours auprès de la branche

Dans le cadre d'un contentieux entre un salarié et une entreprise au sujet de l'égalité salariale, les deux parties peuvent solliciter, avant d'envisager de saisir une juridiction prud'homale, la réunion d'une commission paritaire chargée de trouver une résolution de l'éventuel conflit.

Cette commission est composée des signataires du présent accord.

Article 8

Indicateurs et suivi de l'accord

8.1. Bilan annuel

Le SPQR s'engage à réunir chaque année les organisations syndicales pour échanger sur les questions d'égalité professionnelle. Ces échanges seront construits autour de la lecture et de l'analyse d'indicateurs prioritaires pour la branche. En fonction des évolutions observées, des recommandations complémentaires à celles définies dans cet accord pourront être faites aux entreprises du secteur, et des dispositions nouvelles pourront être intégrées.

8.2. Indicateurs prioritaires mis en place et suivis par la branche

Répartition par sexe dans les indicateurs suivants :

- effectif inscrit au 31 décembre : répartition par catégorie professionnelle et type de contrat (CDI/CDD) et journalistes (cadre et non cadre) ;
- effectif inscrit au 31 décembre : âge moyen par catégorie professionnelle ;

- effectif inscrit au 31 décembre : répartition temps complet/temps partiel ;
- rémunérations : rémunération moyenne mensuelle par catégorie professionnelle ;
- congés : répartition par catégorie professionnelle du nombre et du type de congés pris dont la durée est supérieure à 6 mois ;
Données chiffrées par catégorie professionnelle sur le nombre de salariés bénéficiaires de congés de paternité et sur le nombre de jours de congés pris ;
- embauches : répartition par catégorie professionnelle et type de contrat (CDI/CDD) ;
- départs : répartition par catégorie professionnelle et motif (retraite, démission, licenciement) ;
- promotions : répartition par catégorie professionnelle et par type ;
- ancienneté : ancienneté moyenne par catégorie professionnelle ;
- formation professionnelle : répartition de l'effectif formé sur l'année par catégorie professionnelle et par dispositifs de formation (plan, CIF, DIF, périodes de professionnalisation), avec précision des volumes d'heures ;
- articulation vie professionnelle-vie familiale : temps partiel choisi au 31 décembre de chaque année.

Liste des pratiques existantes en la matière dans les entreprises de PQR.

Fait à Paris, le 9 février 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SPQR.

Syndicats de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

FL CGT-FO ;

SNP CFTC ;

SNPEP FO ;

SJ FO ;

SJ CFTC ;

SJ CGC ;

SNJ CGT ;

SPEP CGC.

ANNEXE I
(Préambule)

Répartition de l'effectif catégoriel par sexe au 31 décembre 2007

	HOMMES						FEMMES						TOTAL H + F			
	CDD		CDI		Total H	%	CDD		CDI		Total F	%	CDD		CDI	
	NB	%	NB	%			NB	%	NB	%			NB	%	NB	%
Encadrement	4	44,4	1 411	71,7	1 415	22,2	5	55,6	556	28,3	561	14,3	9	1,4	1 967	20,4
Journalistes	98	47,1	2 125	68,2	2 223	34,8	110	52,9	992	31,8	1 102	28,2	208	32,3	3 117	32,3
Employés	71	35,0	504	24,9	575	9,0	132	65,0	1 519	75,1	1 651	42,2	203	31,6	2 023	20,9
Ouvriers	183	82,1	1 992	78,1	2 175	34,0	40	17,9	560	21,9	600	15,3	223	34,7	2 552	26,4
Ensemble	356	52,1	6 032	60,7	6 388	100	287	47,9	3 627	39,3	3 914	100	643	100	9 659	100

**Répartition de l'effectif catégoriel par sexe
(CDI, CDD confondus)**

(En pourcentage.)

	HOMMES						FEMMES					
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Encadrement	74,1	72,6	73,0	72,6	72,5	73,5	25,9	27,4	27,0	27,4	27,5	26,5
Journalistes	70,6	68,8	69,2	68,8	68,5	69,2	29,4	31,2	30,8	31,2	31,5	30,8
Employés	33,5	31,1	31,8	31,1	29,5	31,3	66,5	68,9	68,2	68,9	70,5	68,7
Ouvriers	79,4	81,0	80,6	81,0	79,9	76,9	20,6	19,0	19,4	19,0	20,1	23,1
Total	65,00	64,30	64,50	64,30	63,40	63,11	35,00	37,70	35,50	35,70	36,60	36,91

Rémunération moyenne mensuelle par sexe
Ecart hommes-femmes

(En pourcentage.)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Encadrement	22,9	22,4	23,2	21,6	23,4	23,0
Journalistes	14,4	15,7	15,5	15,9	15,6	15,4
Employés	5,9	9,1	6,4	7,6	9,1	8,6
Ouvriers	13,1	6,2	8,0	8,1	6,4	8,5

ANNEXE II
(Préambule et art. 6)

1. Montant des rémunérations moyennes mensuelles brutes par sexe et par catégories des effectifs permanents (*)

(En euros.)

		2004	2005	2006
Encadrement	H	4 637 (3,0 %)	4 819 (3,9 %)	4 984 (3,4 %)
	F	3 558 (1,9 %)	3 774 (6,0 %)	3 816 (1,1 %)
Journalistes	H	3 809 (1,2 %)	3 982 (4,5 %)	4 133 (3,8 %)
	F	3 215 (1,4 %)	3 345 (4,0 %)	3 488 (4,3 %)
Employés	H	2 261 (- 0,8 %)	2 422 (7,1 %)	2 496 (3,1 %)
	F	2 115 (2,1 %)	2 238 (5,8 %)	2 268 (1,3 %)
Ouvriers	H	3 115 (3,3 %)	3 246 (4,2 %)	3 539 (9,0 %)
	F	2 863 (1,3 %)	2 982 (4,2 %)	3 312 (11,1 %)

(*) Données SPQR portant sur 77 % de la diffusion PQR.

Entre parenthèses : variation par rapport à l'année précédente.

2. Ecarts hommes-femmes sur les rémunérations mensuelles moyennes par catégories

Exemple : en 2007, la rémunération mensuelle moyenne des hommes cadres est supérieure de 23 % à celle des femmes cadres.

(En pourcentage.)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Encadrement	22,9	22,4	23,2	21,6	23,4	23,0
Journalistes	14,4	15,7	15,5	15,9	15,6	15,4
Employés	5,9	5,9	6,4	7,6	9,1	8,6
Ouvriers	13,1	6,2	8,0	8,1	6,4	8,5

ANNEXE III
(Art. 1.4)

Le rapport annuel prévu à l'article L. 2323-57 du code du travail comporte des indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution. Ce rapport comporte également des indicateurs permettant d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés.

Ces indicateurs comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts. Ils contiennent également des données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir.

I. – Indicateurs sur la situation comparée des femmes
et des hommes dans l'entreprise

1. Conditions générales d'emploi	Effectifs Données chiffrées par sexe : – répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI, CDD) ; – âge moyen par catégorie professionnelle.
	Durée et organisation du travail Données chiffrées par sexe : – répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ; – répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end.
	Données sur les congés Données chiffrées par sexe : – répartition par catégorie professionnelle ; – selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique.

	<p>Données sur les embauches et les départs</p> <p>Données chiffrées par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> – répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ; – répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement.
	<p>Positionnement dans l'entreprise</p> <p>Données chiffrées par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> – répartition des effectifs par catégorie professionnelle.
	<p>Promotion</p> <p>Données chiffrées par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> – nombre de promotions par catégorie professionnelle ; – durée moyenne entre deux promotions.
	<p>Ancienneté</p> <p>Données chiffrées par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> – ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle ; – ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle.
2. Rémunérations	<p>Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> – éventail des rémunérations ; – rémunération moyenne ou médiane mensuelle (*) ; – nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.
3. Formation	<p>Données chiffrées par sexe :</p> <p>Répartition par catégorie professionnelle selon :</p> <ul style="list-style-type: none"> – le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ; – la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.
4. Conditions de travail	<p>Données générales par sexe :</p> <p>Répartition par poste de travail selon :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'exposition à des risques professionnels ; – la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.
<p>(*) L'indicateur relatif à la rémunération moyenne ou médiane mensuelle comprend au moins deux niveaux de comparaison dont celui mentionné au a ci-dessus.</p>	

II. – Indicateurs relatifs à l’articulation entre l’activité professionnelle et l’exercice de la responsabilité familiale

1. Congés	Existence d’un complément de salaire versé par l’employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d’adoption.
	Données chiffrées par catégorie professionnelle : – nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.
2. Organisation du temps de travail dans l’entreprise	Existence de formules d’organisation du travail facilitant l’articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.
	Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : – nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ; – ayant repris un travail à temps plein.
	Services de proximité : – participation de l’entreprise et du comité d’entreprise aux modes d’accueil de la petite enfance ; – évolution des dépenses éligibles au crédit d’impôt famille.

Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s’agir de fournir des données distinguant :

- a) Les ouvriers, les employés, les cadres et les journalistes ;
- b) Ou les catégories d’emplois définies par la classification ;
- c) Ou les métiers repères ;
- d) Ou les emplois types.

ANNEXE IV-1

Embauche par type de contrat temps complet (2007 rapporté à moyenne 2002, 2003, 2004)

Répartition CDI

(En pourcentage.)

	HOMMES		FEMMES	
	Moyenne 2002, 2003, 2004	2007	Moyenne 2002, 2003, 2004	2007
Encadrement	74	71	26	29
Journalistes	60	50	40	50
Employés	32	40	68	60
Ouvriers	91	85	19	15
Total	60	61	40	39

Répartition CDD

(En pourcentage.)

	HOMMES		FEMMES	
	Moyenne 2002, 2003, 2004	2007	Moyenne 2002, 2003, 2004	2007
Encadrement	80	66 (4)	20	33 (2)
Journalistes	41	58 (547)	59	42 (394)
Employés	45	41 (488)	55	59 (712)
Ouvriers	93	84 (601)	7	16 (113)
Total	57	56	43	44

ANNEXE IV-2

Durée du travail CDI temps plein par sexe (2007 rapporté à 2002, 2003, 2004)

(En pourcentage.)

	HOMMES		FEMMES	
	Moyenne 2002, 2003, 2004	2007	Moyenne 2002, 2003, 2004	2007
Encadrement	74	74	26	26
Journalistes	68	72	32	28
Employés	34	30	66	70
Ouvriers	82	81	18	19
Total	64	66	36	33

Durée du travail CDI temps partiel par sexe (2007 rapporté à 2002, 2003, 2004)

(En pourcentage.)

	HOMMES		FEMMES	
	Moyenne 2002, 2003, 2004	2007	Moyenne 2002, 2003, 2004	2007
Encadrement	11	15 (12)	89	85 (69)
Journalistes	45	33 (79)	55	67 (160)
Employés	12	13 (59)	88	87 (405)
Ouvriers	41	42 (94)	59	58 (130)
Total	28	24	72	76

ANNEXE IV-3

Age moyen par catégorie professionnelle

ANNÉE 2007	HOMMES	FEMMES
Encadrement	46,1	42,7
Journalistes	45,2	41,6
Employés	42,5	44,5
Ouvriers	44,9	45,2
Total	44,7	43,5

Ancienneté moyenne par catégorie professionnelle

ANNÉE 2007	HOMMES	FEMMES
Encadrement	17,2	14,4
Journalistes	17,8	14,6
Employés	13,2	16
Ouvriers	15,6	18,8
Total	16,0	16,0