

**ACCORD DU 6 MAI 2010 SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE  
ENTRE HOMMES & FEMMES AU SEIN  
DE LA BRANCHE DES CABINETS ET ENTREPRISES DE  
GEOMETRES EXPERTS, GEOMETRES TOPOGRAPHES,  
PHOTOGRAMMETRES, EXPERTS FONCIERS**

Les organisations syndicales désignées ci-après :

- **Union Nationale des géomètres-experts**
- **Chambre Syndicale nationale des géomètres-topographes**
- **S.N.E.P.P.I.M**

D'une part,

- **CFE-CGC -BTP**
- **BATI-MAT TP-CFTC**
- **FNCB-CFDT SYNATPAU**
- **FO-BTP**
- **CGT**

D'autre part,

## **PREAMBULE**


La diversité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes constituent des forces pour l'entreprise, sa croissance et son dynamisme social.

Combinées, elles permettent de mobiliser les talents et les compétences contribuant à la performance de l'entreprise, abstraction faite de toutes autres considérations pouvant être liées, notamment, au sexe de l'individu.

Le sujet ne peut plus être mis de côté par les entreprises car leurs obligations légales en la matière n'ont cessé de se renforcer depuis la loi du 9 mai 2001.

Puisque les entreprises doivent désormais travailler sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, elles ont tout intérêt à le faire de façon « *moderne* » : en impliquant également les hommes, car les femmes comme les hommes restent contraints par des stéréotypes de genre.

Continuer à ne penser le sujet de l'égalité professionnelle que comme un sujet de femmes, c'est prendre le risque :

-  De dresser des catégories de salariés les unes contre les autres,

- ✚ De ne s'intéresser généralement qu'à une petite partie de leurs salariés : futures mères ou femmes avec enfants.

Les parties signataires constatent quatre points de vigilance particuliers pour créer les conditions d'une politique sociale garantissant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les secteurs et entreprises où la problématique se présente :

- ✚ l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle
- ✚ l'évolution professionnelle et la gestion des carrières
- ✚ la rémunération
- ✚ le recrutement

## **ARTICLE 1<sup>ER</sup> CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord national s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises relevant de la convention collective CABINETS OU ENTREPRISES DE GEOMETRES EXPERTS, GEOMETRES TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMETRES, EXPERTS FONCIERS

## **ARTICLE 2 : RAPPEL DES OBLIGATIONS LEGALES DE NEGOCIATION DANS L'ENTREPRISE**

Les signataires du présent accord rappellent aux entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales que, conformément à l'art. L.2242-1 et L.2242-5 du Code du Travail, elles sont tenues, chaque année, d'ouvrir une négociation spécifique sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Cette négociation s'appuie sur les éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'article L.2323-57 du Code du Travail, complété éventuellement par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.

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

Lorsqu'un accord collectif comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à 3 ans.

Par ailleurs, lors des négociations salariales annuelles obligatoires, les entreprises doivent définir et programmer des mesures particulières permettant de supprimer les écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, en application du nouvel article L.2242-7 du Code du Travail introduit par la loi du 23 mars 2006.

En vertu de l'article L.1242-2 du Code du Travail, les informations remises aux délégués syndicaux en vue de ces négociations doivent permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes concernant les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires

effectués et l'organisation du temps de travail. Elles font apparaître les raisons de ces situations.

Dans les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel, l'employeur est tenu de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures permettant de les atteindre.

En effet, le non respect de ce principe d'égalité entre hommes et femmes peut donner lieu à des revendications individuelles devant les tribunaux.

### **ARTICLE 3 : SENSIBILISATION A L'EGALITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DES ENTREPRISES**

Les entreprises de la branche doivent promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle en leur sein afin de sensibiliser leurs collaborateurs et leurs collaboratrices sur cette question et susciter une évolution des mentalités.

Cette sensibilisation suppose, notamment, une identification des stéréotypes sexistes et des représentations que peuvent avoir les hommes et les femmes dans leur parcours professionnel et une communication adéquate auprès des salariés et plus particulièrement, auprès de ceux qui occupent des fonctions d'encadrement.

### **ARTICLE 4 : PREVENTION ET SANCTION DU HARCELEMENT SEXUEL ET/ OU MORAL**

Les employeurs doivent avoir une attitude de prévention, d'information et de vigilance à l'égard du harcèlement sexuel et ou moral, tel que ces faits sont visés aux articles L1152-1 et L.1153-2 du Code du Travail.

Dans les structures dans lesquelles il existe des représentants du personnel, ceux-ci ont un rôle d'information à l'égard des salariés et de la direction en la matière.

Dans les structures où il n'existe pas de représentation du personnel, le salarié peut faire appel à la Commission Paritaire Régionale dont il dépend pour se faire assister conformément à l'article 12.3 de la Convention Collective.

Indépendamment des procédures pouvant être engagées en application des dispositions légales en vigueur, les employeurs :

Doivent, lorsque de tels agissements sont invoqués et portés à sa connaissance, entendre chacune des parties concernées et prendre les mesures adéquates.

Les représentants du personnel peuvent assister les intéressés dans le cadre de ce recours.

## **TITRE I : LE RECRUTEMENT**

### **ARTICLE 5 : L'EGALITE DANS LE RECRUTEMENT :**

La mixité hommes femmes passe nécessairement par la lutte contre les représentations stéréotypées des métiers et l'intégration des femmes ou des hommes dans les emplois où elles/ils sont sous-représenté(e)s.

Les signataires du présent accord réaffirment donc que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'une fonction dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe, ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi, mais uniquement des compétences, de l'expérience professionnelle acquise et des qualifications.

Les offres d'emploi internes et externes doivent s'adresser sans distinction aux hommes et aux femmes.

Les entreprises veilleront à ce que la rédaction des offres d'emploi internes et externes soit non sexuée et présente une formulation objective et non discriminante.

La définition du contenu des tâches et des modalités d'organisation du travail ne doivent pas constituer un facteur direct ou indirect de discrimination.

Cependant, la politique de recrutement de l'entreprise pourra l'amener à privilégier temporairement l'embauche des hommes ou des femmes dans le but d'améliorer la parité au sein d'un niveau de classification ou d'une catégorie socioprofessionnelle.

Bien évidemment, les parties admettent que la égalité doit être recherchée dans les recrutements internes ou externes si, et seulement si :



les candidatures permettent un choix



les postulants ont un niveau de compétences équivalentes.

Les entreprises devront présenter aux Représentants du Personnel ayant compétence en la matière des statistiques concernant les recrutements. Les représentants du personnel pourront présenter des axes d'amélioration afin de faciliter la diversité et l'égalité professionnelle.

### **ARTICLE 6 : CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**

Les entreprises de la branche veilleront à proposer des contrats de professionnalisation accessibles de manière équilibrée entre les hommes et les femmes. Chaque année, l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) rendra compte des évolutions en la matière à la CPNEFP (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et la Formation Professionnelle).

## **TITRE II : L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE ET LA GESTION DES CARRIERES**

### **ARTICLE 7 : L'EGALITE DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**

Les entreprises veilleront à respecter un égal accès à la formation entre les hommes et les femmes, que les salariés concernés soient à temps plein ou à temps partiel.

Cette égalité doit être respectée :

- ✚ Dans la formation, tant en termes quantitatif (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatif (niveau des formations dispensées)
- ✚ Dans la formation par apprentissage.

Ce principe doit être appliqué dans l'élaboration du plan de formation.

Afin de tendre à cette égalité, les entreprises devront également sensibiliser les femmes comme les hommes à la gestion de leur carrière.

Afin de concilier la parentalité et les besoins de formation professionnelle, l'allocation de formation des salariés suivant une formation en dehors de leur temps de travail, sera majorée à hauteur 10 % si ceux-ci (hommes ou femmes) engagent des frais supplémentaires de garde d'enfants de moins de 15 ans, sur présentation de justificatifs.

Il est précisé que, au jour de la signature du présent accord, cette majoration est exonérée de cotisations de sécurité sociale ainsi que de CSG et de CRDS.

Par ailleurs, il est convenu que la durée du congé paternité sera également intégralement prise en compte dans le calcul des droits ouverts au titre du DIF (Droit Individuel à la Formation)

### **ARTICLE 8 : L'EGALITE DANS LES PROMOTIONS ET LA MOBILITE**

La mixité des emplois signifie que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux postes à responsabilités.

Les signataires du présent accord conviennent qu'une prise de conscience doit imprégner l'intégralité de la ligne hiérarchique. Le management à tous les niveaux doit être exemplaire dans ses attitudes et ses discours. Il appartient à chacun et notamment aux responsables, de veiller à ce que ne soient pas véhiculés des attitudes ou comportements contraire à la dignité et au respect de la femme et ou de l'homme.

Il est rappelé qu'au sein de la branche, au jour de la signature du présent accord, les femmes sont insuffisamment représentées dans la catégorie des cadres.

Les signataires rappellent leur volonté de lutter également contre les blocages associés à des représentations et des pratiques sociales ancrées dans les comportements qui empêchent les femmes et ou hommes d'accéder à ces niveaux.

La mobilité fonctionnelle interne doit être fonction des qualités professionnelles de la personne sans tenir compte de son sexe.

Afin de garantir une égalité d'accès aux hommes et aux femmes à des postes de management et à responsabilité, les entreprises sont encouragées à mettre en place un suivi individualisé des hommes et des femmes disposant d'un potentiel leur permettant d'accéder à ces responsabilités.

Les entreprises s'assureront lors des processus d'évaluation et des discussions sur l'évolution professionnelle de la mise en œuvre de plans de développement personnel renforçant cet objectif.

Les entreprises veilleront ainsi à l'égalité dans les recrutements internes et les promotions internes et elles devront contrôler la bonne application de ce principe dans le cadre d'une procédure de suivi.

Aucun manquement ne devra être toléré.

Par ailleurs, elles sont appelées à :

- ✚ Sensibiliser l'encadrement sur la question de l'évolution professionnelle des femmes
- ✚ Effectuer l'attribution des postes dans un souci de mixité (embauche des femmes dans les secteurs où elles sont minoritaires, embauche des hommes dans les secteurs où ils sont minoritaires).
- ✚ Sensibiliser l'encadrement sur les demandes de temps partiel qui peuvent concerner indifféremment les hommes ou les femmes sans que leur appartenance à l'un ou l'autre sexe ne favorise l'acceptation ou le refus de cet aménagement du temps de travail.

L'exercice d'une activité à temps partiel, ne doit pas s'opposer à la promotion à un poste de responsabilité.

### **TITRE III : MESURES SALARIALES**

#### **ARTICLE 9 : EGALITE SALARIALE**

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et

programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, avant le 31 décembre 2010 dans le cadre des négociations sur les salaires.

En application de cette loi, les entreprises doivent :

Définir, lors des négociations obligatoires sur les salaires, les objectifs en matière d'égalité de rémunération et les moyens de les atteindre (voir art. 2)

Déterminer des indicateurs précis permettant une analyse pertinente de la situation comparée hommes/femmes.

Nonobstant les dispositions des articles L.2323-57 et D.2323-12 du Code du Travail, les parties signataires invitent les partenaires sociaux dans les entreprises à définir des indicateurs pertinents pour analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans chaque entreprise.

A titre d'exemple, certains des indicateurs suivants pourraient servir de base à cette analyse sous réserve de leur pertinence au contexte de l'entreprise et de leur disponibilité :

- ✚ la répartition des femmes/hommes par catégorie professionnelle
- ✚ l'ancienneté moyenne par sexe
- ✚ la comparaison du salaire moyen toutes primes comprises des femmes et des hommes à coefficient égal et écart de la moyenne
- ✚ le nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations
- ✚ les éléments d'analyse de la proportion de la participation hommes/femmes aux actions de formation selon les différents types d'action et le nombre d'heures de formation
- ✚ la répartition en pourcentage femmes/hommes des congés parentaux

Afin de respecter les prescriptions législatives, les entreprises doivent mettre en place rapidement un calendrier visant au respect de cette obligation légale impérative et, lorsque cela se justifie, consacrer un budget spécifique au rétablissement de l'égalité dans les rémunérations hommes/femmes.

Il est rappelé qu'en vertu de l'article L.2241-9 du Code du Travail, la négociation annuelle de branche sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

## **ARTICLE 10 : MESURES RELATIVES AUX ABSENCES LIEES A LA PARENTALITE**

Il est rappelé aux entreprises qu'aux termes de la loi du 23 mars 2006, les salariés ayant eu un congé de maternité ou d'adoption :

Doivent bénéficier, à l'issue de celui-ci, des augmentations générales, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise.

Ont droit, à l'issue de celui-ci, à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise.

La période d'absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement pris en compte dans le calcul des droits ouverts au titre du DIF (Droit Individuel à la Formation).

L'attention des entreprises est attirée sur le fait que les disparités de salaires entre hommes et femmes résultent notamment des périodes de congés parentaux.

En conséquence, les entreprises veilleront à mettre en œuvre des systèmes de repositionnement des rémunérations au retour desdits congés parentaux.

Par ailleurs, afin de permettre un maintien du lien professionnel entre les salariés bénéficiaires de ces congés (maternité, d'adoption, de présence parentale ou parental d'éducation) et l'entreprise, celle-ci devra proposer de leur adresser les informations générales communiquées à l'ensemble des salariés.

Les entreprises devront rechercher les modalités pratiques les plus adaptées.

Enfin, pour faciliter la reprise du travail des salariés après une absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour congé parental d'éducation, les entreprises doivent :

Effectuer systématiquement un entretien professionnel, soit dans le mois qui précède la reprise d'activité, soit au plus tard dans les deux mois qui suivent la reprise effective, afin de préciser l'orientation professionnelle de ces salariés suivant les modalités de l'article 8.7 de la Convention Collective.

Favoriser la mise en œuvre de périodes de professionnalisation visant prioritairement à l'obtention d'une formation qualifiante, certifiante, diplômante.

Les institutions représentatives du personnel en seront tenues informées.

## **ARTICLE 11 : CONGE DE PATERNITE**

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes mais également aux hommes pour les congés de paternité ou d'adoption.

Elles accompagnent de la sorte l'évolution sociale sur la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes.

Ainsi, un salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité conformément à l'article L1225-35 du Code du Travail.

Le congé de paternité ouvre droit à une allocation minimum versée par la Sécurité Sociale.

Les partenaires sociaux conviennent de compléter cette allocation par le versement d'une rémunération complémentaire, tel que définie dans l'avenant conventionnel prévoyance du 24 avril 2008.



<b>TITRE IV : EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE</b>
--

### **ARTICLE 12 : LE TEMPS PARTIEL CHOISI**

Les entreprises doivent mettre en avant le temps partiel choisi.

Elles sont invitées à attribuer en priorité les postes à temps partiel aux salariés, hommes ou femmes qui en font la demande pour des considérations d'ordre familial, dans la mesure où ceux-ci ont les compétences et les qualifications requises par le poste.

Le temps partiel choisi doit être compatible en termes d'organisation avec les obligations du poste.

Les salariés à temps partiel ont vocation à bénéficier des promotions internes. En aucune manière, ils ne doivent pas être lésés dans le déroulement de leur carrière.

Une analyse contradictoire sera faite de la charge effective de travail des salarié(e)s travaillant à temps partiel afin de fixer des objectifs en rapport avec la réduction du temps de travail accordée.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein bénéficient d'une priorité d'accès aux emplois ressortissant de leur catégorie professionnelle.

Les entreprises doivent veiller à ce que ces principes soient respectés de manière identique au sein des services.

### **ARTICLE 13 : AMENAGEMENT DES HORAIRES COLLECTIFS DE TRAVAIL**

Chaque salarié soumis aux horaires collectifs et ayant un enfant de moins de 3 ans aura la possibilité de bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail.

Cet aménagement sera organisé en collaboration avec sa hiérarchie de façon à être compatible avec les impératifs de service et peut concerner notamment une plus grande flexibilité sur les horaires d'entrée/sortie de l'entreprise, sur la durée de la pause déjeuner, etc.

Le salarié concerné devra faire sa demande par écrit à sa hiérarchie et recevra une réponse formelle précisant les horaires applicables dans le mois suivant sa demande.

Sauf accord formel de prolongation, il est expressément convenu que cet aménagement temporaire des horaires collectifs cessera dans les deux mois suivant la date anniversaire des trois ans de l'enfant.

## **ARTICLE 14 : POSTE DE TRAVAIL**

Afin de favoriser la mixité de l'accès aux postes de travail, le CHSCT Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (ou, en son absence, les délégués du personnel) sera informé et consulté pour examiner les modalités d'organisation du travail et d'aménagement des postes, notamment en termes de contraintes physiques.

## **TITRE IV : AUTRES DISPOSITIONS**

### **ARTICLE 15 : ROLE ET MOYENS DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

Il est rappelé aux entreprises de 300 salariés et plus qu'elles doivent élaborer un Rapport de Situation Comparée (RSC) sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, soumis pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport de situation comparée est un rapport simplifié.

Par ailleurs, les organisations syndicales de salariés veilleront à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral lors des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, à examiner les voies et les moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures.

De même, les membres élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel s'efforceront d'atteindre cette représentativité équilibrée lors de la désignation des membres du CHSCT (Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail).

Cette représentation équilibrée s'efforcera, bien évidemment, de tenir compte de la proportion respective des femmes et des hommes employés par l'entreprise.

### **ARTICLE 16 : SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD AU NIVEAU DE LA BRANCHE**

Le portrait de branche reflète l'évolution économique, la situation de l'emploi et l'évolution des salaires moyens par niveau de classification et par sexe. Il est remis chaque année aux partenaires sociaux.

Pour réaliser ce portrait de branche, les cabinets et entreprises de la branche devront répondre durant le 1<sup>er</sup> trimestre de chaque année à une enquête dont les critères seront définis par la CPNNC (Commission Paritaire Nationale Négociation Collective) que les parties signataires conviennent de créer.

Cette enquête revêt un caractère obligatoire.

Ces réponses, sur la base desquelles est établi le rapport annuel de branche, sont obligatoires et nécessaires pour l'ensemble des négociations de branche.

Celui-ci devra intégrer une analyse de situation comparée entre les hommes et les femmes comportant des indicateurs pertinents.

Les indicateurs seront les suivants :

- ✚ Répartition hommes/femmes par tranche d'âge et par niveau de classification.
- ✚ Répartition hommes/femmes par tranche d'ancienneté et par niveau de classification
- ✚ Au niveau des embauches : répartition hommes/femmes par catégorie socioprofessionnelle
- ✚ Au niveau des départs : répartition hommes/femmes par catégorie socioprofessionnelle
- ✚ Répartition hommes/femmes des changements de niveaux de classification
- ✚ Répartition hommes/femmes du nombre d'heures de formation
- ✚ Répartition hommes/femmes par niveau de classification, par rémunération moyenne de base et par tranche d'ancienneté.

Les entreprises seront également interrogées sur les mesures mises en œuvre en leur sein afin de rétablir l'égalité dans les rémunérations hommes/femmes.

Par ailleurs, la CPNNC prendra connaissance du rapport annuel sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes établi par l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## **ARTICLE : 17 SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE**

A partir du seuil de 50 salariés, le Comité d'Entreprise doit mettre en place une Commission de l'égalité professionnelle dans l'entreprise.

Dans le cadre du présent accord, cette commission sera notamment chargée :

- ✚ D'intervenir dans la sensibilisation des salariés à la mixité et à l'égalité professionnelle
- ✚ De suivre l'application de l'égalité dans la formation, les promotions et la mobilité fonctionnelle internes
- ✚ De suivre l'application des mesures visant à rétablir l'égalité dans les rémunérations hommes/femmes.

Cette commission se réunira au moins une fois par an.

Pour les entreprises employant 50 salariés et plus, elle sera composée d'au moins 2 membres salariés en respectant, si possible, une égalité entre hommes et femmes.

Les candidatures seront libres et non réservées aux représentants du personnel.

Elles devront toutefois être validées par les instances représentatives du personnel dans les

entreprises où elles existent.

Les autres modalités tenant à la composition, l'organisation et le mode de fonctionnement de la commission de l'égalité professionnelle seront arrêtées au sein des entreprises.

#### **ARTICLE 18 : COMMUNICATION**

Les entreprises s'attacheront à la réalisation d'outils de communication, destinés à promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle en soulignant les enjeux humains, économiques et sociaux.

La branche s'engage dans un délai de trois ans à élaborer, pour chaque nouvel arrivant, un livret d'accueil rappelant ses engagements en matière d'égalité professionnelle.

Ce livret développera en particulier une information concernant les quatre points de vigilance mis en lumière par les partenaires sociaux.

#### **ARTICLE 19: NOTIFICATION**

A l'issue de la procédure de signature la partie la plus diligente des organisations signataires de l'accord notifiera le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, par lettre recommandée avec accusé réception.

#### **ARTICLE 20 : DUREE DE L'ACCORD, ENTREE EN VIGUEUR, DENONCIATION ET REVISION**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles concernés du code du Travail.

#### **ARTICLE 21 : DEPOT ET EXTENSION**

Conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé auprès de la Direction des Relations du Travail du Ministère du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité, et au greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

## **ARTICLE 22 : CARACTERE IMPERATIF**

Les cabinets et entreprises de Géomètres Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres, Experts fonciers de la branche ne pourront déroger à aucune des dispositions du présent accord, lequel revêt un caractère impératif, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Pour l'Union Nationale des Géomètres-Experts

Pour la Chambre Syndicale Nationale des Géomètres Topographes

Pour le S.N.E.P.P.I.M

Pour la CFE-CGC--BTP

Pour BATI-MAT TP-CFTC

A PARIS, le 6 mai 2010