

Brochure n° 3299

Conventions collectives nationales
PRESSE MAGAZINE ET D'INFORMATION

IDCC : 1972. – **Employés**

IDCC : 2018. – **Cadres**

ACCORD DU 30 AVRIL 2010
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1051301M

IDCC : 1972, 2018

Article 1^{er}

*Préambule, champ d'application
et rappel des obligations des entreprises*

1.1. 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 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.

Les entreprises adhérentes du SPMI emploient ⁽¹⁾ 61 % de femmes (soit une proportion nettement supérieure à celle des femmes dans l'ensemble de la population salariée en France qui est de l'ordre de 44 %).

(1) Situation au 31 décembre 2007. Données recueillies par le SPMI auprès de 19 éditeurs sur 55, ce qui représente 75 % de l'effectif total des salariés employés au sein des entreprises adhérentes du SPMI.

Les femmes représentent :

- 60 % des cadres ;
- 75 % des employés ;
- 56 % des journalistes.

69 % des salarié(é)s qui travaillent en CDD sont des femmes : 77 % des employés, 71 % des cadres et 62 % des journalistes.

Les signataires du présent accord constatent toutefois que cette répartition est très variable en fonction du type de publications et que, dans certaines entreprises, la part des femmes représente jusqu'à 2/3 des effectifs.

Les partenaires sociaux de l'ensemble du secteur de la presse ont d'ores et déjà inscrit dans l'accord collectif national sur la formation professionnelle presse du 17 mars 2005, des mesures visant à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- en confiant à la CPNEF, au vu des rapports triennaux des entreprises qui auront accepté de lui remettre, la mission d'élaboration de recommandations sur l'égalité professionnelle dans l'accès à la profession (art. 1.2.5 de l'accord) ;
- en déterminant comme actions prioritaires de formation notamment celles « facilitant l'égalité hommes / femmes dans l'accès à la formation professionnelle » (art. 3 de l'accord) ;
- en ouvrant le bénéfice des périodes de professionnalisation notamment « aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental » (art. 5.2 de l'accord).

Les signataires du présent accord conviennent qu'il est nécessaire de poursuivre et d'amplifier les efforts en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ils conviennent en conséquence, par le présent accord, conclu dans le cadre de l'article L. 2241-3 du code du travail, de définir des principes et des dispositions visant à garantir et développer l'égalité de chance et de traitement tout au long de la vie professionnelle ainsi que d'inciter les entreprises à mettre en œuvre des politiques actives en ce domaine.

Sur ce dernier point, les signataires conviennent de définir des indicateurs sociaux à mettre en place préalablement à toute négociation et qui sont annexés au présent accord.

1.2. Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent l'ensemble des entreprises adhérentes du SPMI à la date de signature de cet accord et s'appliqueront de droit à tout nouvel adhérent.

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 dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives (art. L. 2242-1 du code du travail), qu'elles sont tenues de négocier chaque année :

1. Sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans 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 (cf. annexe I du présent accord), éventuellement complétés par des indicateurs qui tiennent 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 femmes et des hommes 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.

Article 2

Egalité d'accès aux emplois

2.1. Critères et processus de recrutement

Les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences (y compris l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidats, et doivent s'inscrire dans le cadre d'une politique générale de non-discrimination à l'embauche.

Il est recommandé aux entreprises de privilégier les recrutements par voie d'annonces plutôt que par la cooptation.

Les entreprises s'engagent à ce qu'aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou externe.

Les processus de recrutement, propres à chaque entreprise, se dérouleront de manière similaire pour les hommes et les femmes, en retenant des critères de sélection identiques.

Les parties signataires tiennent en particulier à rappeler que, lors d'un entretien de recrutement, aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé et les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée au (à la) candidat(e).

Les entreprises sensibiliseront 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 recommandé aux entreprises de veiller à intégrer dans les formations managériales la question de l'égalité professionnelle.

2.2. Objectifs de mixité professionnelle

Les objectifs de mixité professionnelle dans le domaine du recrutement feront l'objet d'une évaluation dans les entreprises par les partenaires sociaux sur la base des indicateurs prévus (cf. annexe I),

- soit via le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes ;
- soit, dans les entreprises pour lesquelles ce rapport n'est pas obligatoire, par la fourniture par l'employeur aux élus du personnel, tous les 3 ans, du nombre de recrutements effectués par sexe et par type de contrat.

En cas de déséquilibre important constaté dans l'entreprise en matière de recrutement, soit de façon générale, soit sur un poste en particulier, soit par secteurs d'activité, l'entreprise étudiera, avec les partenaires sociaux, les raisons de ce déséquilibre et fera, le cas échéant, des propositions d'action visant à le réduire. Les représentants du personnel pourront présenter des axes d'amélioration afin de faciliter la diversité et l'égalité professionnelle.

2.3. Rémunération à l'embauche

Les entreprises s'engagent à assurer l'égalité salariale à l'embauche entre les hommes et les femmes. A qualification, fonction, compétences et expérience professionnelle équivalentes, les femmes et les hommes doivent être embauchés au même salaire.

Article 3

Formation professionnelle

D'ores et déjà, la profession constate, eu égard aux travaux menés par Médiafor et l'observatoire des métiers et des qualifications dans le domaine de la presse écrite entre 2004 et 2007 et formalisés dans un document officiel, que le taux d'accès à la formation des femmes est favorable dans la presse magazine et d'information.

Outre les mesures déjà inscrites dans l'accord collectif national sur la formation professionnelle presse du 17 mars 2005, rappelées en préambule à l'article 1.1, les signataires du présent accord retiennent les dispositions suivantes.

3.1. Egalité d'accès à la formation

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

Cet objectif fera l'objet d'un suivi, dans les entreprises et dans la branche, sur la base du rapport annuel sur l'égalité professionnelle et/ou du bilan de formation, de manière à ce que la proportion des femmes et des hommes bénéficiaires de formation corresponde à la représentation des femmes et des hommes dans leur catégorie professionnelle.

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. Dans ce cadre, des mesures favorisant cette approche (e-learning, formation par correspondance) pourront être prises.

Enfin, si ces mesures n'ont pu être mises en œuvre, il est recommandé aux entreprises de mettre en place un système de compensation financière afin :

- de faciliter aux salarié(e)s ayant des enfants à charge la participation à des formations nécessitant de s'absenter de son domicile plusieurs jours de suite ;
- et de prendre en considération, dans l'organisation des stages de formation, les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques.

3.2. Accès des salarié(e)s à la formation professionnelle pendant et après un congé de maternité, un congé d'adoption, un congé de présence parentale et un congé parental d'éducation

Le congé de maternité, le congé d'adoption, de présence parentale et le congé parental d'éducation ne doivent pas conduire à un gel des droits à formation pour le ou la salarié(e).

En conséquence :

La période d'absence du (de la) salarié(e) pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation (DIF).

Les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité, ainsi que les hommes et les femmes après un congé parental sont prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation.

Les salarié(e)s peuvent bénéficier, après accord de l'entreprise, d'une action de formation professionnelle avant l'expiration du congé parental à temps plein ou à temps partiel, en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

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.

Ils (elles) bénéficieront également des accompagnements mis en place dans les entreprises pour favoriser des démarches de VAE.

Il est en outre recommandé aux entreprises de proposer aux salarié(e)s de retour de congé maternité, d'adoption, de présence parentale ou de congé parental d'éducation des actions de formation ou de remise à niveau adaptées pour faciliter la reprise d'activité professionnelle.

Article 4

Promotion et mobilité professionnelle

4.1. Promotion

Les femmes et les hommes doivent pouvoir accéder à tous les emplois, quel qu'en soit le niveau de responsabilités, y compris les plus hautes. Les entreprises doivent donc veiller à ce que leurs politiques de promotion soient définies et mises en œuvre sans discrimination de sexe.

Ils recommandent aux entreprises de se fixer des objectifs pour parvenir à un taux minimal de femmes et/ou d'hommes dans les catégories professionnelles les moins équilibrées.

S'agissant de l'accès aux fonctions d'encadrement, les partenaires à la négociation recommandent aux partenaires sociaux en entreprises de veiller à une répartition hommes-femmes dans l'encadrement correspondant au pourcentage des hommes et des femmes dans les catégories professionnelles correspondantes.

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 entreprises, et la branche dans le cadre notamment de la révision des classifications, veilleront à ce que les intitulés des métiers ne conduisent pas à une discrimination sexuée.

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.

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

- de mobiliser toutes leurs 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 du (ou de la) salarié(e) sur le plan familial et de faire coïncider, dans la mesure du possible, la date de mobilité géographique avec le calendrier scolaire.

Article 5

Maternité, paternité, parentalité

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

5.1. Prise en compte des congés liés à la parentalité

Il est rappelé que le congé de 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.

La période d'absence au titre du congé de paternité est prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Le congé de présence parentale et le congé parental d'éducation sont pris en compte pour la moitié de leur durée pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Les absences liées aux congés de maternité, d'adoption, de paternité, de présence parentale ou au congé parental d'éducation ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales.

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

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salarié(e)s à l'issue d'un des congés énumérés ci-dessus, les entreprises rechercheront les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel avec l'entreprise durant le congé, tel que l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

Les salarié(e)s qui reprennent leur travail à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou d'un congé parental d'éducation ont droit à un entretien professionnel.

Cet entretien est organisé le plus rapidement possible après la reprise de l'activité et au plus tard dans les 3 mois suivant la reprise.

Au cours de cet entretien, auquel est associé un représentant de l'employeur autre que le responsable hiérarchique (RH lorsque la fonction existe), l'adéquation entre les contraintes familiales et professionnelles sera examinée. L'entreprise proposera, dans la mesure où elles sont compatibles avec l'activité, toutes les mesures d'aménagement, notamment en matière de temps de travail, pour favoriser la reprise d'activité.

Lors de cet entretien le (ou la) salarié(e) aura également la possibilité d'évoquer ses souhaits d'évolution professionnelle. En outre, dans le cas d'une absence égale ou supérieure à 2 ans, le (ou la) salarié(e) pourra bénéficier, à sa demande, d'un bilan de compétences.

Lorsque l'employeur envisage de proposer un changement d'affectation au retour d'un des congés énumérés ci-dessus, il doit en avvertir l'intéressé(e) avant la fin du congé. Dans ce cas, le (la) salarié(e) qui le souhaite bénéfi-

cie de plein droit d'un entretien professionnel préalablement à sa reprise d'activité.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises d'informer les salarié(e)s sur les dispositions dont ils (ou elles) pourraient bénéficier en matière de participation aux frais de garde des enfants notamment, soit à travers des mesures prises par les entreprises, soit par l'intermédiaire des activités sociales du CE.

Article 6

Egalité salariale

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

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 de la branche s'engagent à mettre en œuvre toutes les mesures pour assurer l'équité salariale entre les hommes et les femmes.

Chaque entreprise déclinera les mesures qu'elle estime les plus appropriées à sa spécificité pour parvenir à cet objectif et supprimer, le cas échéant, les écarts salariaux éventuellement observés.

Par ailleurs, comme prévu dans la loi, les périodes de congé de maternité doivent être neutralisées afin de ne pas pénaliser l'évolution salariale.

Les entreprises de la branche mettront en place des outils d'analyse pour effectuer un état des lieux sur la structure des rémunérations, par sexe, qualification, ancienneté, formation d'origine, en commençant par les métiers les plus représentatifs au sein de l'entreprise, c'est-à-dire comportant un nombre suffisant de femmes et d'hommes placés dans une situation identique ou étroitement similaire, appartenant à la même catégorie professionnelle en tenant compte de critères objectifs structurels tels notamment que la nature des postes de travail, l'ancienneté moyenne (expérience), la moyenne d'âge, les absences (durée et motifs), la durée du travail, le niveau moyen d'éducation (formation professionnelle initiale) si les données sont disponibles dans l'entreprise.

Les signataires rappellent à cet effet que :

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.

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.

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.

Les indicateurs référencés dans le cadre du rapport annuel (art. L. 2323-57 ou L. 2323-47) seront retenus sauf à ce qu'un accord d'entreprise en définitive de plus appropriés pour l'entreprise concernée.

Article 7

Organisation et aménagement du travail

Les modalités d'organisation du travail des salarié(e)s, notamment l'aménagement des horaires de travail ou les pratiques de management, ne doivent pas constituer un facteur direct ou indirect de discrimination dans leurs évolutions de carrière.

A ce titre, l'entretien professionnel prévu à l'article 5.2 du présent accord prévoira d'évoquer, à cette occasion, les questions liées à la conciliation de la vie familiale et la vie professionnelle, notamment en recherchant des solutions adaptées telles que l'aménagement du temps de travail. Dans ce cadre, une attention particulière sera apportée aux familles monoparentales.

Article 8

Dispositions finales

Les parties signataires conviennent de mettre en place une commission de suivi et d'interprétation de l'accord qui se réunira une fois par an et/ou autant que de besoin, sous un délai maximum de 2 mois à la demande motivée de l'une des parties signataires.

Dans l'hypothèse où des modifications législatives et/ou réglementaires conduiraient à des aménagements ou à des difficultés d'application du présent accord, les parties signataires se rencontreront pour examiner l'incidence des nouvelles dispositions sur le texte de l'accord dans le cadre de la commission de suivi et d'interprétation.

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision de l'accord conformément aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2222-6 du code du travail. Dans ce cas, une nouvelle négocia-

tion devra s'engager, à la demande de l'une des parties signataires, dans les 3 mois qui suivent la date de dénonciation.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter du jour suivant son dépôt auprès de l'administration compétente et fera l'objet d'un dépôt, en un exemplaire, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, ainsi qu'en un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 30 avril 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SPMI.

Syndicats de salariés :

SNJ FO ;

SPEP CGC.

ANNEXE I

Le rapport annuel prévu à l'article L. 2323-57 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.

Ces indicateurs sont les suivants :

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 ou 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.

Données sur les embauches et les départs

Données chiffrées par sexe :

- 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.

Positionnement dans l'entreprise

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs par catégorie professionnelle.

Promotion

Données chiffrées par sexe :

- nombre de promotions par catégorie professionnelle ;
- durée moyenne entre deux promotions.

Ancienneté

Données chiffrées par sexe :

- ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle ;
- ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle.

2. Rémunérations

Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :

- éventail des rémunérations ;
- rémunération moyenne ou médiane mensuelle ⁽¹⁾ ;
- nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

3. Formation

Données chiffrées par sexe :

Répartition par catégorie professionnelle selon :

- 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

Données générales par sexe :

Répartition par poste de travail selon :

- l'exposition à des risques professionnels ;
- la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

(1) L'indicateur relatif à la rémunération moyenne ou médiane mensuelle comprend au moins 2 niveaux de comparaison dont celui mentionné au a en fin d'annexe.

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 congé de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congé 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 ;

– nombre de salariés à 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 employés, les cadres, les journalistes et les emplois intermédiaires ;

b) Ou les catégories d’emplois définies par la classification ;

c) Ou les métiers repères ;

d) Ou les emplois types.