

Brochure n° 3368

Accords professionnels
**INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES
(IEG)**

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2011
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1250050M

PRÉAMBULE

L'égalité professionnelle est un thème transverse à toutes les politiques de la branche.

Les signataires du présent accord considèrent que la branche des industries électriques et gazières a un rôle important à jouer dans la promotion de l'égalité professionnelle et dans la lutte contre les distorsions induites par des phénomènes qui dépassent le cadre des entreprises de la branche : orientation scolaire – dissymétrie dans le partage des responsabilités familiales et de ce qu'elles engendrent tant en matière de répartition des tâches ménagères et familiales que du temps parental – représentations socioculturelles et assignations de rôles stéréotypés.

Considérant que l'examen du passé montre qu'il n'y a pas de pente naturelle vers l'égalité, les signataires réaffirment la nécessité d'être proactifs pour corriger les inégalités et faire évoluer les stéréotypes et préjugés présents dans la société et dans les entreprises.

A cet égard le contexte d'allongement de la durée de la vie professionnelle, lié à l'évolution de la réglementation en matière de retraites, doit inciter plus encore au volontarisme dans cette démarche.

Une mixité renforcée constituera pour la branche des industries électriques et gazières un facteur de performance, d'innovation, d'enrichissement collectif et de cohésion sociale et sera un véritable atout.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 10 février 2000 qui a ouvert, pour les industries électriques et gazières, un champ de négociation collective de branche.

Il concerne la mise en œuvre des dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, venue renforcer la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 ainsi que de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale et l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et enfin la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle.

Il s'inspire également de préconisations issues du premier rapport préparatoire de Brigitte Grésy à la concertation sur l'égalité professionnelle et du second rapport en date de juin 2011 relatif à l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités familiales (<http://www.sgeieg.asso.fr/>).

Le retour d'expérience du précédent accord a mis en évidence un certain nombre de progrès réalisés, mais aussi d'écueils et les efforts sont à poursuivre pour ancrer l'égalité professionnelle femmes/hommes dans les modes de fonctionnement de la branche.

Au-delà d'une mesure précise à travers le rapport annuel de situation comparée, l'accord de branche doit constituer le socle commun de référence pour toutes les entreprises qui la composent.

L'objectif de cet accord est de supprimer tout écart salarial conformément à la loi sur l'égalité salariale.

Il vise également à garantir et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes de la branche sur l'ensemble des champs privilégiés cités ci-dessous.

Pour ce faire, les signataires du présent accord privilégient les 5 champs suivants :

- l'évolution des mentalités ;
- la mixité des emplois et des recrutements ;
- les parcours professionnels notamment à travers l'accès à la formation ;
- l'égalité salariale ;
- l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les entreprises de plus de 50 salariés établissent un rapport annuel d'entreprise sur la base de la trame commune validée au niveau du rapport de branche. Le rapport annuel de l'année N – 1 est présenté en comité d'entreprise de préférence au cours du 1^{er} semestre de l'année N. Pour Les entreprises multi-établissements, le rapport structuré selon les mêmes domaines que le rapport d'entreprise est présenté dans chaque établissement et au comité central.

Les entreprises s'engagent également à décliner l'accord de branche lors de leur négociation d'entreprise et à agir pour corriger toute inégalité constatée à l'occasion de l'examen du rapport annuel d'entreprise.

1. Nécessaire évolution des mentalités

1.1. Lutter contre les stéréotypes

Les représentations et les stéréotypes culturels relatifs aux rôles sociétaux attribués aux femmes et aux hommes constituent un frein important à l'évolution des mentalités et participent des inégalités de traitement en matière de :

- développement de la mixité des emplois « les femmes ne sont pas faites pour... » ;
- parcours professionnel « on ne peut pas nommer une femme à ce poste là... » ;
- rémunération « son mari gagne très bien sa vie elle n'a pas besoin d'être augmentée... » ;
- équilibre des temps de vie « elle a des enfants en bas âge, elle n'est pas assez disponible... ».

Les stéréotypes jouent également un rôle important en matière de « sexisme ordinaire », défini comme l'ensemble des attitudes de condescendance, de dénigrement ou d'obstruction utilisés par les hommes dans leurs relations avec les femmes (cf. « Petit traité contre le sexisme ordinaire » de Brigitte Grésy). Enfin, les stéréotypes jouent un rôle important dans les violences faites aux femmes, et la négation des phénomènes de harcèlement sexuel.

Les signataires de l'accord définissent 3 actions pour faire durablement évoluer ces représentations :

1.1.1. Mise en œuvre d'actions de sensibilisation destinées à prendre conscience de l'existence de stéréotypes pour mieux s'en détacher

Les stéréotypes sont des croyances partagées concernant les caractéristiques personnelles d'une personne ou d'un groupe basées sur une simplification abusive de traits de caractère réels ou supposés.

Ex. : « les femmes sont plus faites pour les études littéraires que scientifiques ».

Un certain nombre de stéréotypes existent vis-à-vis de la population féminine et portent préjudice à un traitement égalitaire.

A l'instar de ce qui a été présenté lors du colloque sur l'égalité professionnelle femmes/hommes organisé par la branche des industries électriques et gazières le 22 mars 2011, les entreprises devront mettre en place des actions de sensibilisation dans le cadre de groupes mixtes visant à des prises de conscience partagées de l'existence de stéréotypes femmes/hommes et de leurs impacts sur le positionnement des femmes au sein des entreprises et de la branche.

Populations prioritaires : managers. – RH. – Partenaires sociaux

1.1.2. Réalisation d'un kit de communication sur les stéréotypes pouvant faire l'objet d'une diffusion très large

Dans le but d'élargir la sensibilisation à tous les salariés, un kit de communication sera réalisé au sein du groupe de suivi de l'accord. Il comprendra :

- un quiz sur les stéréotypes ;
- des réponses commentées ;
- une explication du concept de « menace du stéréotype » et de ses effets.

L'objectif est d'élaborer ce kit au plus tard fin du 1^{er} semestre 2012. Les modalités de diffusion seront discutées en groupe de suivi (cf. paragraphe 6.2 « Mise en œuvre de l'accord »).

1.1.3. Attention particulière à ne pas entretenir ou relayer des stéréotypes dans toute forme de communication émanant de la branche

A cet effet, l'ensemble des écrits devra faire l'objet d'une vigilance particulière avant publication, pour éviter de véhiculer implicitement ou explicitement des stéréotypes (texte d'accord, publication d'emplois, journal, témoignages...).

L'ensemble des groupes de suivi et négociateurs impliqués au sein des travaux de la branche des IEG sera sensibilisé à cette question.

1.2. Diffusion d'une communication spécifique sur le congé de paternité et ses modalités pratiques

Les taux d'utilisation du congé de paternité laissent à penser qu'il reste insuffisamment connu des pères et futurs pères, mais aussi qu'il subsiste des réticences ou des freins à faire valoir ce droit. Sa pleine utilisation s'inscrit dans l'évolution nécessaire du partage de la parentalité entre hommes et femmes (cf. paragraphe 5.3).

Une communication et une valorisation du congé paternité seront faites au niveau de la branche. Les modalités pratiques et les contenus de cette communication seront définis en groupe de suivi de l'accord au 1^{er} semestre 2012.

1.3. Communication sur le contenu de l'accord

Cette communication repose sur des actions complémentaires. Les signataires s'engagent à concevoir une plaquette présentant les engagements de l'accord diffusée par les entreprises de la branche dans les 6 mois suivant la signature du présent accord.

D'autre part, les employeurs s'engagent à mettre en place des actions de promotion de cet accord de branche au sein de leur entreprise.

1.4. Prise en compte de la dimension égalité professionnelle dans les négociations de branche

L'égalité professionnelle doit être prise en compte dans les négociations de branche quels que soient les sujets traités.

Au-delà du suivi des indicateurs du rapport de branche sur l'égalité professionnelle, tous les indicateurs des bilans quantitatifs présentés au niveau de la branche devront être sexués.

1.5. Mixité des délégations patronales et syndicales

En continuité avec l'accord précédent, la mixité est systématiquement recherchée dans les groupes de travail paritaires et dans les commissions paritaires, quel que soit le thème de travail, tant du côté des groupements d'employeurs que des fédérations syndicales.

1.6. Formation des managers

Les entreprises de la branche sont incitées à former leur management aux questions de diversité et en particulier à les sensibiliser à la question de l'égalité professionnelle.

Elles sont invitées à organiser des réunions de sensibilisation pour présenter, commenter et analyser le rapport de situation comparée de branche, compléter le cas échéant du rapport d'entreprise et décider des actions à mettre en place.

Elles incluent cette démarche dans leur accord d'entreprise égalité professionnelle et veillent à la bonne mise en œuvre des recommandations dispensées lors de ces actions de formation/sensibilisation.

1.7. Formation des représentants du personnel

Les groupements d'employeurs, les fédérations syndicales et les entreprises pourront mettre en place des actions de sensibilisation auprès de leurs représentants.

2. Mixité des emplois et des recrutements

Au sein de la branche (cf. rapport de situation comparée 2010), les femmes sont concentrées dans les domaines « tertiaire » et « commercial » et beaucoup moins présentes dans les domaines « techniques ». Cela est la conséquence d'orientations scolaires et professionnelles aujourd'hui encore fortement marquées par les stéréotypes.

Les modes de travail et de fonctionnement des hommes et des femmes sont sources de richesse et de performance, en conséquence le renforcement de la mixité dans tous les métiers doit contribuer à dynamiser le fonctionnement des entreprises du secteur des industries électriques et gazières. Afin de tendre vers une plus grande mixité dans les emplois, les signataires du présent accord choisissent de travailler sur 5 champs prioritaires :

- l'information et la communication sur les métiers de la branche ;
- le recrutement et la mobilité interne ;
- la mise à disposition d'études sur la mixité des emplois ;
- la mise en œuvre de communication interne dans les entreprises ;
- les conditions de travail dans les entreprises.

2.1. Information et communication sur les métiers de la branche

Les signataires réaffirment la nécessité de promouvoir les métiers techniques auprès des jeunes filles, en amont de leur sortie du système scolaire, et ainsi aider les entreprises à accroître la mixité dans ces emplois encore très masculinisés.

Afin de donner corps à cette orientation, l'observatoire des métiers de la branche étudiera les partenariats à monter avec l'éducation nationale et les ministères concernés. Ses objectifs consisteront en 2012 à mettre à la disposition des entreprises des outils facilitant leurs actions en matière :

- de mise en place de conventions dans le but de favoriser l'orientation des filles dans des métiers de la branche des industries électriques et gazières fortement masculinisés et réciproquement ;

- de communication lors de forums métiers ; journées portes ouvertes... ;
- d'informations des collégien(ne)s dans le cadre des stages découverte professionnelle destinés aux classes de 3^e et des lycéen(ne)s dans le cadre des « forums métiers » ;
- de partenariats avec des lycées professionnels, des associations ou réseaux de femmes.

L'observatoire des métiers étudiera et mettra en œuvre les formes de communication les plus adaptées vis-à-vis de l'enseignement pour faire connaître les métiers de la branche des industries électriques et gazières à partir des études réalisées et promouvoir leur accessibilité à l'ensemble des élèves indépendamment de leur sexe.

A chaque réunion de la commission de suivi de l'accord égalité professionnelle femmes/hommes, un représentant désigné par l'observatoire des métiers sera convié afin de rendre compte des actions engagées au sein de son instance au service de ces objectifs. Dans le cadre du bilan des actions, présenté annuellement à la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), un focus sera fait sur les actions en matière d'égalité professionnelle. Ces mêmes travaux seront présentés au comité de suivi de l'accord égalité professionnelle femmes/hommes.

2.2. Recrutement et mobilité interne

Le recrutement est un des leviers favorisant une plus grande mixité des emplois.

La branche professionnelle des industries électriques et gazières s'engage à accroître la proportion de femmes dans ses effectifs sur la durée de l'accord.

Les entreprises de la branche s'engagent à respecter une proportion de femmes dans leurs recrutements supérieure ou égale à la proportion de femmes sortant des formations de l'éducation nationale les intéressant.

A cet effet, les taux femmes/hommes de sortie de ces formations sont mis en ligne et mis à jour sur le site du secrétariat des groupements d'employeurs des industries électriques et gazières (www.sgeieg.asso.fr).

Une attention particulière est portée à la rédaction des publications d'emploi afin de ne pas renforcer des stéréotypes sur les métiers ou sur des caractéristiques supposées (disponibilité, mobilité). Toute terminologie sexuée est prohibée.

Les entreprises de la branche doivent mettre en place des processus de sélection garantissant l'absence de discrimination et inscriront à cet effet des actions de contrôles du processus de recrutement.

Les cabinets de recrutement utilisés par les entreprises devront respecter les enjeux de la non-discrimination. Les cahiers des charges des appels d'offres intégreront une dimension relative à la non-discrimination.

La mixité des équipes est une opportunité pour la branche de s'enrichir et doit être recherchée en particulier là où les déséquilibres femmes/hommes sont patents.

Dans le cadre des processus de recrutement internes et externes, l'attention des recruteurs sera attirée sur la nécessité de proposer pour le choix final, des présélections représentatives de la mixité. Dans le cadre de leur démarche prospective et d'éventuels besoins sur des emplois techniques, les entreprises sont incitées à ouvrir des possibilités de reconversion vers des métiers techniques à des candidates volontaires.

Tous les dispositifs de formation, de professionnalisation et de communication doivent être activés afin de faciliter les passerelles entre métiers notamment lors des entretiens de mi-carrière (immersion, période de professionnalisation, VAE et autres formations développant le potentiel, communication sur les métiers, témoignages...).

2.3. Mise à disposition d'études sur la mixité des emplois

Les entreprises doivent être aidées dans leur démarche de recherche de mixité des emplois par la mise à disposition d'études relatives à :

- l'analyse des stéréotypes ;
- la mise en évidence des avantages économiques et sociaux de la mixité dans les emplois ;
- l'amélioration des performances des entreprises « mixtes » ;
- la parité ;
- la mixité à l'école (orientations scolaires, répartition par filière, par type de diplômes...) ;
- les écarts de trajectoires professionnelles entre filières sous l'angle de la mixité.

A cet égard toute étude ou évènement portant sur la mixité publiée par des organismes ou associations faisant référence – observatoire sur la responsabilité sociétale de entreprises (ORSE), laboratoire de l'égalité, centre de développement de l'OCDE, observatoire des inégalités, observatoire de la parité entre les hommes et les femmes, service des droits des femmes et de l'égalité...) – sera mise en ligne sur le site du secrétariat des groupements d'employeurs des industries électriques et gazières et fera l'objet d'une information du groupe de suivi de l'accord.

Les principales études réalisées seront mises en ligne dans les 3 mois suivant la signature de cet accord, une veille permettant une mise à jour trimestrielle sera organisée.

La faisabilité d'études sur les familles professionnelles tertiaires sera abordée dans le cadre des travaux de l'observatoire des métiers.

2.4. Communication interne dans les entreprises

Les entreprises doivent apporter un soin particulier à leur communication interne pour valoriser les métiers faiblement féminisés auprès des femmes et réciproquement (par exemple, l'iconographie des supports de communication : internet, intranet...).

2.5. Conditions de travail dans les entreprises

Dans le cadre de l'évolution et de l'amélioration des techniques, des outils, de l'aménagement des locaux, de l'adaptation des dotations vestimentaires et des équipements de protection individuels, la dimension égalité professionnelle doit être systématiquement prise en compte.

3. Parcours professionnels

L'exercice de la parentalité peut contribuer à ralentir l'évolution de carrière de certaines femmes. En conséquence il est nécessaire de leur proposer de faire un bilan à l'occasion d'un entretien « point carrière » où seront notamment abordées les questions de parcours professionnel et de développement des compétences. Ce bilan sera proposé en priorité aux femmes dans la tranche d'âge 40 à 45 ans. En cas de ralentissement avéré des actions correctrices seront engagées.

3.1. Accès aux postes à responsabilités et aux équipes de direction

Afin d'augmenter le nombre de femmes exerçant des postes à responsabilité et notamment au sein des équipes de direction, les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre des actions permettant d'identifier et de lever les différents obstacles en portant une attention particulière aux femmes en milieu de carrière. A cet égard, les entretiens de jalonnement de carrière mis en place dans différentes entreprises peuvent contribuer à cet objectif. Leur contenu doit aborder les questions d'élargissement et de développement des compétences à travers l'ensemble des modalités de formation envisageables (stages, VAE, DIF...).

Les démarches d'accompagnement individuel, de constitution de réseaux de femmes, de parrainage qui participent au décroisement et au recul des plafonds de verre sont encouragées.

Un suivi particulier de l'évolution de la répartition hommes/femmes dans les postes de cadre supérieur et de cadre dirigeant sera mis en place afin de s'assurer de sa progression.

3.2. Parcours professionnels dans la filière tertiaire

A l'instar de ce qui a été initialisé dans les filières techniques par différentes entreprises, il convient de donner une meilleure visibilité sur les fonctions tertiaires afin de promouvoir des parcours professionnels plus transverses et favoriser des déroulements de carrière.

3.3. Formation

3.3.1. Parcours accompagnés

Les entreprises doivent aussi identifier les différents plafonds de verre et mettre en place des actions pour accompagner et promouvoir les changements de collège.

Les dispositifs de formation/professionnalisation appropriés seront déployés par les entreprises afin de garantir la réussite des démarches promotionnelles.

Les études de l'observatoire des métiers de la branche et les travaux de la commission paritaire nationale pour l'emploi, servent de base de mise en place de passerelles entre certains métiers du tertiaire en décroissance et les métiers techniques sur la base du volontariat.

Dans le cas de dispositifs de formation/professionnalisation intégrant un jury de sélection, les entreprises doivent être attentives à sa composition afin de garantir l'égalité de traitement.

3.3.2. Faciliter l'accès à la formation

L'évolution des pratiques de formations, plus courtes et modulaires est de nature à contribuer à favoriser la participation plus importante des femmes aux actions de formation.

L'éloignement géographique de certains lieux de formation constitue un frein pour les femmes et pour tous ceux qui doivent assumer des charges de famille. La décentralisation de certaines actions de formation, de même que le développement de nouvelles modalités de professionnalisation utilisant les nouvelles technologies, peuvent permettre de limiter ces difficultés.

L'accès à la formation est facilité par la mise en œuvre des dispositions d'aide à la gestion de la parentalité.

Les entreprises sont encouragées à étudier des modalités d'aide de nature à favoriser la participation aux actions de formation qui impliquent des contraintes de déplacement particulières.

3.4. Accompagnement des congés liés à la parentalité

La durée des congés parentaux sera prise en compte en totalité, dans la limite de 3 ans, au titre de l'ancienneté. Au-delà, la durée des congés parentaux continuera à être prise en compte pour moitié au titre de l'ancienneté ⁽¹⁾. Les entreprises s'engagent à mettre en place des dispositifs d'accompagnement des congés liés à la parentalité, permettant aux intéressé(e)s de garder un lien avec leur équipe de travail et de prévoir une reprise de leur activité professionnelle dans de bonnes conditions, en prenant en compte, autant que faire se peut, les contraintes familiales temporaires et/ou permanentes qui se sont créées à l'occasion de ce congé.

Les managers peuvent utiliser utilement le support figurant en annexe II, en amont du départ et en aval de la reprise pour conduire l'entretien.

Par ailleurs le « guide du manager de proximité en entreprise sur la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale » édité par l'observatoire de la parentalité en entreprise est mis en ligne sur le site du SGE et sera présenté au groupe de suivi de l'accord.

(1) Sans préjudice des évolutions réglementaires du régime spécial de retraite des industries électriques et gazières.

Ainsi, les entretiens avant le départ en congé, entretiens pour préparer le retour, les bilans professionnels, sont des mesures dont la généralisation est préconisée dans les entreprises afin que les agents concernés puissent reprendre leur parcours professionnel dans les meilleures conditions.

Lors de ces entretiens de reprise une attention particulière sera portée aux salariés qui n'auraient pas eu accès à la formation depuis plus de 3 ans. En cohérence avec le projet professionnel les formations « développement du potentiel » seront privilégiées.

3.5. Temps partiel

Le choix du temps partiel qui constitue un équilibre différent entre vie professionnelle et vie personnelle, ne doit être en aucun cas être considéré comme un moindre engagement vis-à-vis de l'entreprise.

Le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière tant pour les femmes que pour les hommes. Les entreprises de la branche s'engagent à examiner l'organisation du travail des équipes en tenant compte dès le départ de la diversité des temps travaillés afin qu'ils ne soient pas source de discrimination.

4. Egalité salariale

Conformément à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les entreprises de la branche s'engagent à mesurer annuellement les rémunérations fixes, variables et complémentaires des femmes et des hommes afin de détecter tout écart salarial injustifié entre hommes et femmes à compétences et niveaux de responsabilité équivalents et engager les actions correctrices nécessaires.

S'agissant des écarts en termes de rémunérations complémentaires (indemnités liées à la résidence, à l'horaire ou à la fonction), leur résorption est étroitement corrélée au développement de la mixité dans les métiers techniques.

Les entreprises s'engagent à prendre des mesures de rattrapage adaptées en cas d'écarts constatés. Chaque entreprise déclinera dans ses négociations (dans son accord d'entreprise quand il existe), les actions qu'elle juge les plus appropriées à sa spécificité et aux éventuels écarts constatés pour atteindre cet objectif prioritaire.

La branche est consciente qu'il existe des écarts liés aux différences de représentativité entre hommes et femmes au sein des structures hiérarchiques. Les actions évoquées au chapitre 3 du présent accord contribueront à la résorption de ces écarts.

4.1. Mesure des écarts

Pour mesurer les écarts, la méthode de calcul déjà utilisée pour construire le rapport de situation comparée de la branche est confirmée :

- pour la rémunération principale : la variable utilisée pour mesurer les écarts est le salaire par niveau d'emploi en équivalent temps plein (ETP) en ayant neutralisé l'ancienneté et la majoration résidentielle (cf. annexe sur les indicateurs) ;
- pour la rémunération variable : il s'agit de comparer le pourcentage par rapport à la rémunération principale attribué aux hommes et aux femmes ;
- pour les rémunérations complémentaires : elles sont présentées par collège dans le rapport de situation comparée et peuvent faire l'objet d'analyses par famille professionnelle dans les entreprises.

4.2. Neutralisation des périodes de maternité, d'adoption et de congés de paternité pour les augmentations individuelles au choix, les rémunérations variables individuelles et les déroulements de carrière

Dans l'esprit de l'application de la loi du 23 mars 2006 et pour aller plus loin, les périodes de congé de maternité, d'adoption et de paternité ne doivent avoir aucune conséquence négative sur les augmentations individuelles, les rémunérations variables individuelles et l'évolution de carrière des salariés concernés.

5. Articulation vie professionnelle-vie personnelle

La recherche d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle est un facteur d'amélioration de la performance des salariés et de meilleure qualité de vie au travail.

Cette recherche est de nature à favoriser la remise en cause des représentations stéréotypées d'une répartition « naturelle » des rôles dans l'exercice de la responsabilité familiale et doit permettre aux pères d'exercer pleinement leur parentalité. Par ailleurs elle est de nature à rééquilibrer le modèle de la disponibilité totale et de la survalorisation du présentéisme et à favoriser en cela la qualité de vie au travail.

La branche incite les entreprises à développer des actions permettant une articulation harmonieuse entre la vie professionnelle et la vie personnelle, en s'engageant sur deux pistes d'action :

- l'organisation du travail ;
- les aides à la gestion de la parentalité.

5.1. Organisation du travail

L'utilisation des nouvelles technologies (e-learning, visio conférences, accès à distance au réseau de l'entreprise) est recherchée afin de permettre aux salariés de pouvoir être formés ou assister à des réunions sans avoir obligatoirement à se déplacer.

Les entreprises doivent veiller à organiser les réunions sur des plages horaires préservant les équilibres des temps de vie en dehors des heures de travail. Les dispositions retenues dans les accords d'entreprise de la branche doivent favoriser une meilleure maîtrise des rythmes de travail et un meilleur contrôle de la charge de travail.

5.2. Aides à la gestion de la parentalité

Les entreprises communiqueront sur les différents dispositifs existant en leur sein.

Elles pourront, en fonction de leur contexte, développer des initiatives complémentaires pour faciliter l'articulation des temps de vie (conciergerie, solutions pour la garde d'enfants, CESU...). Les dispositions de la DP 17-39, concernant l'autorisation d'absence aux parents d'enfants malades, sont étendues à tous les pères.

5.3. Congé de paternité

L'ensemble des entreprises de la branche appliquent le maintien du salaire intégral pendant le congé de paternité conformément au décret n° 2002-718 du 2 mai 2002 portant modification de l'article 22 du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

La prise du congé de paternité ne doit avoir aucune influence sur l'attribution des jours de disponibilité.

6. Dispositions finales

6.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique, en France métropolitaine, dans les départements d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

6.2. Mise en œuvre de l'accord

A l'issue de la procédure de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

L'accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Le suivi de la mise en œuvre de l'accord de branche est réalisé annuellement en commission paritaire de branche (CPB).

Dans les 6 mois suivant la signature du présent accord, un groupe de suivi est constitué avec les signataires de l'accord, dans la continuité du groupe de travail paritaire, notamment pour préparer le rapport annuel de branche et sa restitution en CPB et pour mettre en œuvre les actions de niveau branche prévues dans cet accord. Ce groupe se réunit a minima 2 fois par an pour suivre la mise en œuvre du présent accord. Il est constitué des représentants des employeurs et de 2 représentants par organisation syndicale signataire.

6.3. Extension

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de l'énergie et du travail, dans les conditions prévues à l'article R. 713-1 du code du travail.

6.4. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à partir de la date de son entrée en vigueur.

Avant l'arrivée du terme des 3 ans, les signataires établiront un bilan d'ensemble des progrès réalisés et pourront décider de renouveler le présent accord.

A défaut de renouvellement effectué avant l'expiration du délai de 3 ans, l'accord cessera de produire de plein droit ses effets à l'échéance de ce terme.

6.5. Dépôt et affichage

Le présent accord fera l'objet, à l'initiative des groupements d'employeurs de la branche professionnelle des industries électriques et gazières, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

6.6. Révision

A la demande d'un groupement d'employeurs ou d'une ou de plusieurs fédérations syndicales signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UFE ;
UNEMIG.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;
CFE-CGC ;
CMTE CFTC ;
FNME CGT ;
FNEM FO.

ANNEXE I

RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE DES HOMMES ET DES FEMMES

La branche professionnelle des industries électriques et gazières produit chaque année un rapport de situation comparée sur la base de la consolidation des rapports transmis par les entreprises de plus de 50 salariés relevant de la branche.

Ce rapport est renseigné par chaque entreprise à partir d'une maquette homogène et unique définie et approuvée par le groupe de suivi de l'accord. Ce rapport inclut un volet qualitatif.

Toute évolution de ce rapport fera l'objet d'un examen approfondi au sein du groupe de suivi de l'accord afin d'en valider sa pertinence et sa faisabilité.

Principe de présentation :

Tous les indicateurs sont présentés en distinguant :

- hommes/femmes ;
- salariés statutaires et non statutaires ;
- collègues exécution/maîtrise/cadre/cadres supérieurs (U)/cadres dirigeants (HC) ;
- temps complet et temps partiel.

Les indicateurs sont présentés sous réserve des possibilités des SI d'entreprise.

I. – Indicateurs légaux

1. Conditions générales d'emploi

Effectifs :

- répartition par type de contrat de travail ;
- répartition par âge.

Durée et organisation du travail :

- répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel à 50 % ou égal à 50 % ;
- 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 :

- nombre et 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 :

- répartition des embauches par type de contrat de travail ;
- répartition des départs par motif : retraite, démission, fin de contrat à durée déterminée, mise à la retraite d'office.

Positionnement dans l'entreprise : répartition des effectifs par collègue.

Promotions :

- répartition des promotions (en GF) au regard des effectifs du collègue ;
- nombre de promotions suite à une formation.

2. Rémunérations

- éventail des rémunérations ;
- rémunération moyenne mensuelle ;
- nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

3. Formation

- la participation aux actions de formation ;
- la répartition par type d'action : formation d'adaptation, formation qualifiante, congé individuel de formation, formation en alternance ;
- le nombre moyen d'heures d'actions de formation.

4. Conditions de travail

- nombre d'agents exposés à des risques professionnels ;
- nombre d'agents exposés à une pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

5. Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

Congés :

- existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption ;
- nombre de jours de congés de paternité réellement pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.

6. 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 :

- 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 aux modes d'accueil de la petite enfance ;
- évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille ;
- implication de l'entreprise dans un bureau des temps ou dans une structure territoriale de même nature.

II. – Indicateurs conventionnels permettant de suivre les actions spécifiques de la branche

Effectifs : nombre d'agents par filière.

Egalité salariale :

- nombre d'agents par NR ;
- nombre de NR (avancement au choix) au 1^{er} janvier par collègue ;
- temps de passage moyen par NR (en mois) ;
- taux d'écart de rémunération principale par niveau d'emploi, en ayant neutralisé l'ancienneté et la majoration résidentielle ;
- taux d'agents ayant perçu une rémunération de la performance sur le nombre d'agents éligibles à une rémunération de la performance ;
- taux de rémunération de la performance par rapport à la rémunération principale ;
- taux des rémunérations complémentaires par rapport à la rémunération principale par famille professionnelle ;
- nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'adoption ayant eu un avancement sur le nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'adoption.

Parcours professionnel : temps de passage moyen par GF.

Formation professionnelle :

- nombre d’heures de formation et nombre d’heures travaillées ;
- nombre d’agents n’ayant pas bénéficié d’une formation depuis plus de 3 ans.

Articulation des temps de vie :

- nombre d’agents ayant pris un congé de maternité ;
- nombre d’agents ayant pris un congé de paternité et sa durée moyenne/nombre de pères ayant eu 1 enfant dans l’année.

