LES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT

Fédération nationale des Offices publics de l'habitat

ACCORD NATIONAL RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

17 novembre 2010

ACCORD NATIONAL RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

La Fédération nationale des Offices publics de l'habitat dont les représentants composent la délégation employeurs,

D'UNE PART,

ET :

Les organisations syndicales (CFDT Interco, CFE-CGC, FNACT CFTC, CGT services publics, CGT-FO Services publics et de Santé, FAFPT, UNSA Territoriaux) représentant les personnels des Offices publics de l'habitat,

D'AUTRE PART.

1ERE PARTIE : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Champ de l'accord

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L 2241-3 du code du travail, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des personnels employés dans les Offices publics de l'habitat en application de l'ordonnance n° 2007-137 du 1er février 2007 et de l'article L 421-24 du code de la construction et de l'habitation.

Il s'applique dans les conditions fixées aux articles L 3221-1 et suivants du code du travail.

Cet accord a vocation à couvrir tous les Offices publics de l'habitat dont l'effectif comporte au moins 50 salariés ou agents de la fonction publique territoriale.

L'application de l'accord tiendra compte, à la fois de la taille des Offices et de la diversité et de l'hétérogénéité des situations rencontrées au sein des Offices.

Article 2 – Durée et contenu de l'accord

En application de l'article L 2241-3 du code du travail, les parties au présent accord s'entendent pour négocier une fois tous les 3 ans sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le présent accord sera donc d'une durée de 3 ans et aura pour objectif de définir les mesures concrètes auxquelles les Offices seront invités à se conformer pour les 3 années à venir, notamment sur les thèmes suivants :

- la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes pour des emplois à responsabilité comparable,
- les conditions d'accès aux différentes catégories d'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle,
- les conditions de travail et d'emploi et notamment des salariés à temps partiel.

Article 3 – Révision et formalités de dépôt

Le présent accord pourra être révisé et entrera en vigueur conformément aux règles prévues par le code du travail.

Il fera l'objet des formalités de dépôt auprès des services centraux du Ministère du travail.

2ème PARTIE : LES THEMES DE NEGOCIATION RETENUS

Article 4 – La réduction des écarts de rémunération constatés

Les signataires rappellent leur attachement au respect du principe d'égalité de rémunération à emplois comparables et à parcours et résultats professionnels de même valeur. Ils déclarent que le respect de ce principe constitue un élément nécessaire et déterminant de la mixité des emplois.

Les Offices mettent en place les descriptions des emplois et les moyens d'appréciation des parcours et des résultats professionnels. En particulier, le parcours professionnel et les résultats obtenus seront consignés par l'entretien annuel individuel dont les conclusions seront communiquées à chaque salarié.

Les écarts de rémunérations mis en évidence dans l'entreprise feront, lors de la négociation annuelle, l'objet d'une discussion sur les opportunités et les modalités de réduction des écarts constatés. La négociation annuelle obligatoire prendra en compte, dans l'évolution de la masse salariale, les priorités définies pour la réduction des écarts de rémunération.

Il est rappelé que les bénéficiaires des congés de maternité et de paternité doivent se voir garantir leur situation salariale. A ce titre, les salariés concernés bénéficient des augmentations collectives correspondant à la classification de leur emploi, intervenues pendant la durée de ces congés.

Article 5 – Accès et retour à l'emploi, accès à la formation et à la promotion professionnelles

5.1 Les conditions d'accès à l'emploi

En vue d'assurer l'égalité d'accès à l'emploi, quel que soit le positionnement hiérarchique des postes, les critères retenus sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats. Aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale ne doit être prise en compte pour pourvoir les postes par évolution au sein de l'entreprise, quelles que soient la nature du contrat de travail et celle du poste à pourvoir.

5.2 L'accès à la formation professionnelle

Dans la mesure où des inégalités d'accès à la formation professionnelle seraient constatées entre les hommes et les femmes dans l'entreprise, les Offices examineront les difficultés rencontrées et mettront en œuvre des solutions d'organisation d'actions de formation adaptées aux situations des personnes concernées.

Les salariés reprenant une activité professionnelle à la suite d'une longue période d'absence (longue maladie ou accident du travail, maternité, congé parental ou d'adoption) ou ayant interrompu leur activité professionnelle pour motif familial pourront être considérés comme prioritaires pour l'accès aux actions de formation, indépendamment des autres priorités retenues par les accords sur la formation et les orientations définies par la Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation.

5.3 La promotion professionnelle

Pour la promotion professionnelle, les Offices veillent à permettre l'accès des femmes au plus grand nombre de fonctions, notamment les fonctions à responsabilité et les emplois d'encadrement, y compris au sein des équipes de direction.

5.4 Le retour à l'emploi

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés qui s'absentent pour exercer leur responsabilité parentale ou du fait d'une affection de longue durée reconnue par le code de la sécurité sociale ou dans le cadre d'un détachement ou d'une suspension du contrat de travail, les Offices s'engagent à informer les salariés sur les évolutions de l'entreprise pendant leur absence.

Article 6 – Les conditions d'emploi des salariés à temps partiel

Le temps partiel est reconnu par les signataires comme un moyen de concilier les obligations de la vie professionnelle avec celles de la vie personnelle, principalement les obligations familiales. Ils estiment qu'il est compatible avec tous types d'emplois, quel que soit le niveau de qualification requis, sous réserves des nécessités d'organisation de service.

Au terme des congés maternité et des congés parentaux, un entretien individuel avec le responsable hiérarchique permettra de porter une attention particulière à la nouvelle situation personnelle de l'intéressé, notamment en vue d'organiser les conditions de la reprise d'activité.

Les Offices sensibiliseront leur personnel d'encadrement à la prise en compte des situations particulières exprimées au cours de l'entretien. La Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation des Offices publics de l'habitat proposera des actions de formation en direction de l'encadrement en matière de conduite d'entretiens annuels pour prendre en compte le recours au temps partiel au sein de leurs équipes.

Article 7 – Autres engagements des Offices publics de l'habitat

Les signataires rappellent que, selon le code du travail, les Offices de plus de 300 salariés ont l'obligation d'établir un rapport de situation comparée et de le présenter, pour avis, aux membres du comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

Pour les Offices de moins de 300 salariés, un rapport annuel sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise comporte notamment des indicateurs sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

Article 8 – Suivi de l'accord au niveau national

La mise en application de l'accord sera suivie par la commission paritaire nationale instituée en application du décret n°2008-1093 du 27 octobre 2008.

Les informations dont doivent disposer les parties signataires pour assurer le suivi de l'accord sont décrites dans l'annexe à cet accord, qui définit les indicateurs convenus par les parties au présent accord.

La Fédération communique chaque année à la commission paritaire chargée du suivi de l'accord les indicateurs susmentionnés.

Fait à Paris, le 17 novembre 2010

Pour les employeurs

Fédération nationale des Offices publics de l'habitat
Jean-Pierre Caroff

Pour les syndicats

Fédération FO des services publics et de santé
Jean-Jacques Baghdikian

CFE-CGC
Diego Alarçon

CFDT Interco
Laurent Berail

FAFPT
Patrick Reich

UNSA Territoriaux
Carole Gruau

ANNEXE

Toutes les données statistiques suivantes font l'objet d'une présentation hommes/femmes et par taille d'organisme.

Par taille d'organisme, on entend :
- de 50 à 300 personnels
- plus de 300 personnels

Elles seront également établies en fonction des données disponibles par statut (OPH, FPT) sur les sujets suivants :

- EFFECTIFS
  - évolution par catégories professionnelles et par niveaux
  - structure par ancienneté et par catégories professionnelles
  - structure par types de contrats (CDI, CDD et contrats aidés)

- TEMPS PARTIEL
  - structure des effectifs par catégories professionnelles

- RECRUTEMENTS et DEPARTS
  - évolution du taux de recrutement
  - structure par type (démission, retraite, licenciement)

- EVOLUTIONS PROMOTIONNELLES
  - pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un changement de niveau
  - pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un changement de catégorie

- FORMATION PROFESSIONNELLE
  - pourcentage de personnels ayant bénéficié de la formation professionnelle continue
  - nombre de personnels ayant bénéficié d'une période de professionnalisation, d'une action de formation (plan de formation), d'un CIF rémunéré, d'un DIF, d'une VAE ou d'un bilan de compétences

- REMUNERATIONS
  - rémunérations annuelles moyennes par catégories professionnelles et niveaux.

N. B : Toutes ces données sont communiquées sous réserve qu'elles soient jugées significatives et fiables, tout en garantissant le respect de la confidentialité et de l'anonymat des personnels et des organismes.