

**COMPTE RENDU**  
**GROUPE DE TRAVAIL CPPNI**  
**SUJET ÉGALITÉ PRO**  
**DU 2 DÉCEMBRE 2025**

**Étaient présents**

**Collège ouvrier**

HURTAULT Magali : CFE-CGC-IP  
SERIN Maguy : CFE-CGC-IP  
MARTIN Éric : FILPAC-CGT  
CHATET Patrick : FILPAC-CGT  
DAROCHA Walter : FO (visio)  
LÉTAILLEUR David : CFDT  
PALESTINO Frédéric : CFDT

**Collège patronal**

BOVÉRO Pascal : UNIIC  
DELLOYE Iris : juriste UNIIC  
BRUSA Stéphanie : GMI

**Ordre du jour :**

- Accord Égalité professionnelle

---

Ouverture de la séance à 10 heures par Pascal Bovéro.

Nous avons reçu la veille au soir (eh oui, au dernier moment) la proposition d'accord de la partie patronale devant servir de base de discussion avec ce texte d'accompagnement :

« Monsieur le Président, Chers toutes et tous,

Nous vous prions de trouver ci-joint un projet d'accord-cadre non encore finalisé, à compléter avec vous sur plusieurs aspects ainsi qu'un questionnaire destiné à un panel d'entreprises (à compléter et à adapter).

Nous allons aussi nous lancer dans la réalisation d'un guide des bonnes pratiques avec des modèles et un glossaire. Ce guide sera bien-sûr paritaire et comportera un autodiagnostic et des modèles d'accords-types.

Le guide comprendra des fiches synthétiques structurées et présentées de la façon suivante :

Par exemple :

**Objectif 1** Garantir à l'ensemble des salariés un égal accès à la promotion professionnelle sans considération du genre

**Action 1/** formation des cadres et managers pour évaluer les potentialités des salariés des équipes placées sous sa responsabilité

**Objectif 2** Recenser et suivre les demandes d'évolution professionnelle de l'exercice au cours de l'exercice et opérer une répartition homme/femme.

Pour ce qui est du questionnaire Entreprise, par rapport au premier projet transmis, des questions simples mais essentielles ont été ajoutés. »



## ANNEXE I

Proposition précédente sur laquelle nous sommes intervenus pour intégrer des points qui nous semblaient essentiels (en rouge)

### **Projet d'accord- cadre mixité portant sur l'égalité professionnelle femmes/hommes et la diversité**

IDCC 184

#### Préambule

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tant à l'embauche, que lors de promotions internes, d'accès à la formation ou de toute évolution de carrière demeure plus que jamais un enjeu majeur pour le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques.

Les acteurs de la négociation sociale de branche qui disposent des dernières statistiques AGIRC ARCCO portant sur la pesée de la « population graphique » ont pris la mesure de la nécessité de faire évoluer les mentalités par une politique offensive fondée sur la communication, l'image, voire la labélisation qui est déjà au cœur des stratégies sectorielles.

La branche imprimerie industries graphiques assigne à cet accord plusieurs objectifs et se propose de construire une boîte à outils pour les entreprises dont la composante TPE/PME est majoritaire dans le secteur.

Ainsi outre le respect des principes de non-discrimination, les négociateurs paritaires souhaitent :

- Lancer un programme de sensibilisation/ formation à l'égalité professionnelle ;
- Sensibiliser les managers sous des formes appropriées portant sur la diversité ;
- Promouvoir l'accès des femmes à des métiers de production ;
- Faciliter l'accès des femmes aux postes d'encadrement.

Cet enjeu qui relève de la responsabilité sociale des entreprises, politique accompagnée depuis plusieurs années par la branche, permet de contribuer au renforcement de l'attractivité de nos métiers, de favoriser l'accès des femmes aux métiers de production, de réduire les différences de traitement qui ne seraient pas justifiées par des raisons objectives et pertinentes.

Cette ambition commune de mixité qui doit se comprendre dans les deux sens suppose d'impulser une dynamique et de rappeler que tant les entreprises que la branche devront être des lieux de partage des bonnes pratiques

Les signataires du présent accord cadre se sont entendus sur la nécessité de faire jouer à la branche un rôle majeur de définition de grands principes auxquels sera associé un guide paritaire pratique visant à décliner en entreprise les préconisations contenues dans ce socle.

Les organisations signataires tiennent à rappeler en effet que si le rôle de la branche est de définir ces grands principes, la négociation d'entreprise, lorsqu'elle existe, ou la concertation avec les élus ou à défaut lors d'échanges structurés avec le personnel se doivent d'être le relais naturel de l'accord de branche.

Cet accord de branche est une déclaration d'engagement permettant grâce aux outils que nous allons mettre en place, que les femmes et les hommes se voient appliquer un traitement égalitaire source de performance sociale et économique.

Compte tenu de la taille moyenne des entreprises du secteur, les parties signataires ont souhaité adjoindre au présent accord-cadre des outils paritaires qui prendront la forme d'un guide organisé autour d'un :

- Suivi méthodologique ;
- D'un questionnaire adapté à toutes les tailles d'entreprises.

#### **Article 1-. Salariés concernés**

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés quels que soit le statut contractuel de ceux-ci (contrats à durée déterminée, contrats à durée indéterminée, contrat en alternance, etc.).

#### **Article 2-. Conditions d'accès à l'emploi**

Développer la mixité à tous les postes, toutes les fonctions et toutes les responsabilités est un engagement majeur qui peut renforcer l'attractivité du secteur et des entreprises.

Ce principe procède d'une part de l'article 1142-1 du code du travail qui proscrie toute mention de genre ou de situation de famille dans une offre d'emploi.

Ce rappel vaut également pour tout refus de renouvellement de contrat, tout refus de promotion en considération du genre



et s'applique également au champ de la rémunération, d'accès à la formation, de reconnaissance de la qualification du salarié notamment

Aussi, les signataires du présent accord invite les entreprises à construire un processus de recrutement neutre que celui-ci soit externe ou interne par promotion et de ne fonder l'affectation à un poste que sur l'exercice des compétences comme l'accord paritaire portant sur la classification des emplois a tenu à le rappeler.

En outre, l'employeur ne peut prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou de la promouvoir.

### **Article 3-. Accès à la formation et parcours professionnels**

Condition d'accès à la formation et d'évolution professionnelle

L'accès à la formation est un des facteurs d'intégration et d'égalité hommes femmes

Dans ce contexte, l'entreprise garantira l'égalité d'accès à la formation à tout niveau de responsabilité et prendra toute mesure pour que les salariés puissent s'organiser en conséquence.

Les entreprises, quelle que soit leur taille doivent s'appuyer sur le nouvel entretien professionnel visé par la loi du 24 octobre 2025, dit entretien de parcours professionnel.

Ainsi, dans ce cadre, une attention particulière devra être portée lorsque la salariée reprend son activité professionnelle à l'issue d'une absence de longue durée (maternité, congé parental d'éducation, congé d'adoption ou période d'activité à temps partiel, etc.).

Lors de cet entretien dont le contenu et la périodicité ont été revus, il sera nécessaire de dresser un point carrière pour faire un bilan de l'évolution du salarié depuis son entrée dans les effectifs de l'entreprise.

Ce point carrière sera aussi l'occasion d'identifier une éventuelle corrélation entre le genre et l'évolution professionnelle pour prendre des mesures d'ajustement si celles-ci sont compatibles avec l'organisation de l'entreprise et ses capacités. Les femmes et les hommes doivent en effet, avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière y compris pour un changement de statut.

Les critères d'évolution professionnelle et de promotion devront être objectivés

### **Article 4 -. Egalité salariale**

Chacun s'accorde sur la nécessité de tendre vers une égalité salariale femme/ homme

L'égalité de traitement salarial et statutaire, constitue l'un des principes majeurs de l'égalité.

Il est rappelé à cet égard que l'article L3221-2 du code du travail dispose que « *tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent* ».

### **Article 5 -. Conditions de travail et emploi**

Faciliter la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle participe de la recherche de l'égalité femme/hommes

Dans ce contexte, l'employeur étudiera toute possibilité d'adapter l'organisation du travail (aménagement des horaires, temps partiel etc... sachant que ces modalités particulières ne sauraient avoir de conséquences sur l'évolution des carrières, des salariés ou leurs statuts, etc.).

### **Article 6-. Prévention et lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail**

La prévention, l'interdiction et les sanctions contre le harcèlement sexuel procèdent des articles L. 1153-1 à L. 1153-6 du code du travail.

Selon l'article L. 1142-2-1 du code du travail portant sur la prévention des agissements sexistes au travail: "*Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements précédemment définis.*"

Ces textes légaux doivent être repris dans le règlement intérieur de toute entreprise de la branche dont l'effectif est de cinquante salariés ou plus. L'entreprises devra respecter toutes les obligations portant sur la publicité du règlement intérieur et notamment son affichage dans l'entreprise.

### **Article 7.- Déclinaison en entreprise**

Conscient que si les TPE du secteur graphique se reconnaissent dans les principaux engagements procédant de cet accord, les signataires de ce texte ont pris la mesure de ne pas surcharger les entreprises avec de nouvelles contraintes ce qui serait contreproductif par rapport aux objectifs assignés à ce texte paritaire.



C'est pourquoi la branche joindra au présent accord paritaire un outil de suivi et un questionnaire :

➤ **Cas des entreprises comptant moins de cinquante salariés**

Ces entreprises bénéficieront d'un *outil d'auto analyse* qui est construit pour les aider à poser le diagnostic synthétique. Cet outil simple permettra de cerner les items suivants :

- La mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes par tranche d'âge et par catégorie de postes répondant à la notion d'équivalence ;
- La mesure des taux d'augmentation individuelles ne correspondant pas à des promotions (changement de groupes et échelons, changement de statuts, etc.) ;
- La mesure des écarts de taux de promotions hommes/femmes ;
- La mesure du pourcentage de femmes ayant bénéficié d'une revalorisation au cours de l'année suivant leur retour de congé maternité par exemple.

➤ **Cas des entreprises comptant plus de cinquante salariés**

Les évolutions apportées par la loi du 4 Aout 2024 et le décret du 8 janvier 2019 ont institué l'index de l'égalité professionnelle pour les entreprises de plus de 50 salariés.

Elles sont tenues par les objectifs ainsi fixés.

**Article 8.- Création d'un outil spécifique dédié à la mise en œuvre de l'accord.**

Cette commission gérée par la CPNEFPIIG ou la CPPNI ? a pour mission de :

- Collecter et analyser les données sur l'égalité professionnelle dans la branche sur la base des remontées du questionnaire lancé auprès des entreprises en collaboration avec le réseau de proximité de l'outil paritaire *Ambition graphique* ;
- D'assurer le développement et la promotion des outils visant à développer l'égalité de traitement des salariés dans la branche ;
- D'assurer le suivi annuel des accords d'entreprises ou plans d'action ;
- De rédiger les fiches d'information thématiques ;
- Des modèles de diagnostics égalité (allégés) ;
- Des supports de communication et de sensibilisation sur le thème de l'égalité professionnelle (en partenariat avec *Ambition graphique*) ;
- Des kits de bonnes pratiques ;
- De construire des accords d'entreprises type etc.

**Article 9.- Dispositions spécifiques à la diversité**

Les entreprises s'engagent à garantir la non-discrimination et l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation et de déroulement de carrière, sans distinction d'origine, d'apparence physique, de handicap, etc.

**Article 10.- Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent accord.

**Article 11.- Dépôt et extension du présent accord**

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du Code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

**Article 12. - Application du présent accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en application le premier jour du trimestre suivant la date de publication de l'arrêté d'extension. Dans tous les cas, celui-ci entrera en vigueur au plus tôt le

Notre demande s'est résumée dans ces 2 points principaux :

**Lien entre les conditions de travail, sécurité, santé au travail et égalité professionnelle**

Les femmes et les hommes sont exposés différemment aux conditions de travail pénibles et aux risques psychosociaux.



Ces différences sont dues d'une part à la prédominance d'un des deux sexes dans certaines professions ou fonctions, et d'autre part, à une affectation des femmes et des hommes à des tâches différentes au sein d'une même profession<sup>1</sup>. Les hommes sont plus exposés aux sollicitations physiques. Ils sont davantage présents dans les métiers les plus soumis à la pénibilité physique. Les femmes sont plus exposées aux risques psychosociaux. Elles exercent plus souvent des métiers de services, exposant à des contraintes d'organisation du temps de travail, à des exigences émotionnelles ou encore à une faible latitude décisionnelle.

### **Le lien entre le sujet de l'articulation de la vie professionnelle et personnelle avec celui de l'égalité professionnelle**

L'équilibre temps de travail-temps personnel est un enjeu d'égalité. Les charges domestiques (ménage, courses...) et familiales (soin des enfants et personnes à charge) restent encore principalement assumées par les femmes, ce qui a des incidences sur la vie professionnelle. En effet, ces obligations incontournables peuvent s'avérer difficilement conciliables avec des impératifs professionnels et contraindre les femmes au temps partiel.

Dans des cultures organisationnelles souvent basées sur de longues journées de travail, les femmes sont particulièrement pénalisées en termes d'évolution de carrière et salariale et d'accès aux postes à responsabilités.

La négociation sur l'articulation de la vie professionnelle et personnelle est ainsi un aspect central de l'égalité professionnelle.

Demandes prises en compte globalement car il s'agit d'un accord large, mais l'essentiel est que ces 2 sujets sont évoqués dans la proposition qui vient de nous être adressée corrigée (voir Annexe II, notamment article 5) →

---

<sup>1</sup> La question du harcèlement sexuel et des agissements sexistes qui peut être incluse dans cette thématique fait l'objet d'un chapitre spécifique.



## ANNEXE II

Proposition après le 3/12 que nous avons soumis à la confédération  
(ses remarques en rouge)

### **Projet d'accord- cadre portant sur l'égalité professionnelle femmes/hommes et la diversité**

IDCC 184

Préambule

La branche rappelle avec force son opposition à toutes les formes de discrimination, qu'elles soient fondées sur le sexe, l'origine, l'appartenance ou non-appartenance syndicale, l'âge, la situation de famille, l'orientation sexuelle, l'apparence physique, l'état de santé, la grossesse, la religion, le handicap ou tout autre critère prohibé par la loi.

Elle réaffirme que l'égalité de traitement constitue un principe fondamental applicable à toutes les étapes du parcours professionnel : recrutement, rémunération, formation, déroulement de carrière, conditions de travail et cessation du contrat.

La branche s'engage à promouvoir un environnement de travail inclusif, respectueux de la dignité des personnes et garant de l'égalité des chances pour l'ensemble des salariés.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tant à l'embauche, que lors de promotions internes, d'accès à la formation ou de toute évolution de carrière demeure plus que jamais un enjeu majeur pour le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques.

Les acteurs de la négociation sociale de branche qui disposent des dernières statistiques AGIRC ARRCO portant sur la pesée de la « population graphique » ont pris la mesure de la nécessité de faire évoluer les mentalités par une politique offensive fondée sur la communication, l'image, voire la labélisation qui est déjà au cœur des stratégies sectorielles.

La branche imprimerie industries graphiques assigne à cet accord plusieurs objectifs et se propose de construire une boîte à outils pour les entreprises dont la composante TPE/PME est majoritaire dans le secteur.

Ainsi, outre le respect des principes de non-discrimination, les négociateurs paritaires souhaitent :

- Lancer un programme de sensibilisation/ formation à l'égalité professionnelle ;
- Sensibiliser les managers sous des formes appropriées portant sur la diversité ;
- Promouvoir l'accès des femmes à des métiers de production ;
- Faciliter l'accès des femmes aux postes d'encadrement.

Cet enjeu qui relève de la responsabilité sociale des entreprises, politique accompagnée depuis plusieurs années par la branche, permet de contribuer au renforcement de l'attractivité de nos métiers, de favoriser l'accès des femmes aux métiers de production, de réduire les différences de traitement qui ne seraient pas justifiées par des raisons objectives et pertinentes.

Cette ambition commune de mixité qui doit se comprendre dans les deux sens suppose d'impulser une dynamique et de rappeler que tant les entreprises que la branche devront être des lieux de partage des bonnes pratiques.

La notion de mixité doit s'entendre comme la présence équilibrée de femmes et d'hommes dans l'ensemble des métiers, notamment ceux dans lesquels l'un des sexes est significativement sous-représenté.

Les signataires du présent accord cadre se sont entendus sur la nécessité de faire jouer à la branche un rôle majeur de définition de grands principes auxquels sera associé un guide paritaire pratique visant à décliner en entreprise les préconisations contenues dans ce socle.

Les organisations signataires tiennent à rappeler en effet que si le rôle de la branche est de définir ces grands principes, la négociation d'entreprise, lorsqu'elle existe, ou la concertation avec les élus ou à défaut lors d'échanges structurés avec le personnel se doivent d'être le relais naturel de l'accord de branche.

Cet accord de branche est une déclaration d'engagement permettant grâce aux outils que nous allons mettre en place, que les femmes et les hommes se voient appliquer un traitement égalitaire source de performance sociale et économique.

Compte tenu de la taille moyenne des entreprises du secteur, les parties signataires ont souhaité adjoindre au présent accord-cadre des outils paritaires qui prendront la forme d'un guide organisé autour d'un :

- Suivi méthodologique ;
- D'un questionnaire adapté à toutes les tailles d'entreprises.

#### **Article 1- Salariés concernés**

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés quel que soit le statut contractuel de ceux-ci (contrats à durée déterminée, contrats à durée indéterminée, contrat en alternance, etc.).



## **Article 2-. Conditions d'accès à l'emploi**

Développer la mixité à tous les postes, toutes les fonctions et toutes les responsabilités est un engagement majeur qui peut renforcer l'attractivité du secteur et des entreprises.

Ce principe procède de l'article 1142-1 du Code du travail qui proscrit toute mention de genre ou de situation de famille dans une offre d'emploi.

Les accords de branche portant notamment sur la formation professionnelle s'inscrivent dans ce cadre.

L'employeur doit également adapter les conditions de travail pour une conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle tel qu'énoncé dans l'article 5 du présent accord. A ce titre, celle-ci accompagnera les projets d'aménagement de postes et d'ergonomie destinés à favoriser la mixité.

En outre, ce rappel vaut également pour tout refus de renouvellement de contrat, tout refus de promotion en considération du genre et s'applique également au champ de la rémunération, d'accès à la formation, de reconnaissance de la qualification du salarié notamment

Aussi, les signataires du présent accord invitent les entreprises à construire un processus de recrutement neutre que celui-ci soit externe ou interne par promotion et de ne fonder l'affectation à un poste que sur l'exercice des compétences comme l'accord paritaire portant sur la classification des emplois a tenu à le rappeler.

En outre, il est rappelé que l'employeur ne peut prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou de la promouvoir.

## **Article 3-. Accès à la formation et aux parcours professionnels**

L'accès à la formation est un des facteurs d'intégration et d'égalité hommes femmes

Dans ce contexte, l'entreprise s'efforcera de garantir l'égalité d'accès à la formation à tout niveau de responsabilité et s'efforcera de prendre toute mesure pour que les salariés puissent s'organiser en conséquence.

Les entreprises, quelle que soit leur taille doivent s'appuyer sur le nouvel entretien professionnel visé par la loi du 24 octobre 2025, dit entretien de parcours professionnel.

Ainsi, dans ce cadre, une attention particulière devra être portée lorsque la salariée reprend son activité professionnelle à l'issue d'une absence de longue durée (maternité, congé parental d'éducation, congé d'adoption ou période d'activité à temps partiel, etc.).

Lors de cet entretien dont le contenu et la périodicité ont été revus, il sera nécessaire de dresser un point carrière pour faire un bilan de l'évolution du salarié depuis son entrée dans les effectifs de l'entreprise.

Ce point carrière sera aussi l'occasion d'identifier une éventuelle corrélation entre le genre et l'évolution professionnelle pour prendre des mesures d'ajustement si celles-ci sont compatibles avec l'organisation de l'entreprise et ses capacités. Les femmes et les hommes doivent en effet, avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière y compris pour un changement de statut.

Les critères d'évolution professionnelle et de promotion doivent être objectivés. Ceux-ci doivent contribuer à renforcer la mixité et la diversité dans les filières et niveaux hiérarchiques, notamment par des actions de formation permettant la montée en compétence.

## **Article 4 -. Égalité salariale**

L'égalité de traitement salarial et statutaire constitue l'un des principes majeurs de l'égalité qui doit être respecté.

Il est rappelé à cet égard que l'article L3221-2 du Code du travail dispose que « *tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent* ».

## **Article 5 -. Conditions de travail (emploi, santé et sécurité au travail)**

Faciliter la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle participe de la recherche de l'égalité femme/hommes. Comme précisé à l'article 2 du présent accord, dans ce contexte, l'employeur étudiera toute possibilité d'adapter l'organisation du travail ainsi que l'ergonomie des postes (notamment aménagement des horaires, temps partiel, sachant que ces modalités particulières ne sauraient avoir de conséquences sur l'évolution des carrières, des salariés ou leurs statuts, etc.).

Adapter l'organisation du travail suppose le respect des obligations en matière de santé et sécurité au travail consignées dans le document unique devant être actualisé régulièrement.

Dans une démarche de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les entreprises s'engagent à prévenir l'ensemble des formes de pénibilité auxquelles les salariés peuvent être exposés, qu'elles soient physiques ou mentales. À ce titre, elles veillent à identifier et réduire les facteurs susceptibles d'affecter de manière différenciée les femmes et les hommes, notamment ceux liés à l'organisation du travail, à la charge physique, à la charge mentale, aux contraintes horaires ou à l'exposition à des environnements de travail spécifiques.



## **Article 6- Prévention et lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail**

La prévention, l'interdiction et les sanctions contre le harcèlement sexuel procèdent des articles L. 1153-1 à L. 1153-6 du code du travail.

Selon l'article L. 1142-2-1 du code du travail portant sur la prévention des agissements sexistes au travail : *“Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements précédemment définis.”*

Ces textes légaux doivent être repris dans le règlement intérieur de toute entreprise de la branche dont l'effectif est de cinquante salariés ou plus. L'entreprise devra respecter toutes les obligations portant sur la publicité du règlement intérieur et notamment son affichage dans l'entreprise.

## **Article 7.- Déclinaison en entreprise**

Conscient que si les TPE du secteur graphique se reconnaissent dans les principaux engagements procédant de cet accord, les signataires de ce texte ont pris la mesure de ne pas surcharger les entreprises avec de nouvelles contraintes ce qui serait contreproductif par rapport aux objectifs assignés à ce texte paritaire.

C'est pourquoi la branche joindra au présent accord paritaire un outil de suivi sous forme de guide d'application paritaire.

### ➤ **Cas des entreprises comptant moins de cinquante salariés**

Ces entreprises bénéficieront d'un outil d'auto analyse qui est construit pour les aider à poser le diagnostic synthétique. Celui-ci fera partie du guide d'application paritaire.

Cet outil simple permettra de cerner les items suivants :

- La mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes par tranche d'âge et par catégorie de postes répondant à la notion d'équivalence ;
- La mesure des taux d'augmentation individuelle ne correspondant pas à des promotions changement de groupes et échelons, changement de statuts, etc.) ;
- La mesure des écarts de taux de promotions hommes/femmes ;
- La mesure du pourcentage de femmes ayant bénéficié d'une revalorisation au cours de l'année suivant leur retour de congé maternité par exemple.

### ➤ **Cas des entreprises comptant plus de cinquante salariés**

Les évolutions apportées par la loi du 4 Août 2024 et le décret du 8 janvier 2019 ont institué l'index de l'égalité professionnelle pour les entreprises de plus de 50 salariés.

Elles sont tenues par les objectifs ainsi fixés.

## **Article 8.- Création d'un outil spécifique dédié à la mise en œuvre de l'accord.**

Cette commission gérée par la CPNEFPPIIG ou la CPPNI ? a pour mission de :

- Collecter et analyser les données sur l'égalité professionnelle dans la branche sur la base des remontées du questionnaire lancé auprès des entreprises en collaboration avec le réseau de proximité de l'outil paritaire Ambition graphique ;
- D'assurer le développement et la promotion des outils visant à développer l'égalité de traitement des salariés dans la branche ;
- D'assurer le suivi annuel des accords d'entreprises ou plans d'action ;
- De rédiger les fiches d'information thématiques ;
- Des modèles de diagnostics égalité (allégés) ;
- Des supports de communication et de sensibilisation sur le thème de l'égalité professionnelle (en partenariat avec Ambition graphique) ;
- Des kits de bonnes pratiques ;
- De construire des accords d'entreprises type etc.



### **Article 9.- Dispositions spécifiques à la diversité**

Les entreprises s'engagent à garantir la non-discrimination et l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation et de déroulement de carrière, sans distinction d'origine, d'apparence physique, de handicap, etc.

### **Article 10.- Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent accord.

### **Article 11.- Dépôt et extension du présent accord**

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du Code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

### **Article 12. - Application du présent accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en application le premier jour du trimestre suivant la date de publication de l'arrêté d'extension. Dans tous les cas, celui-ci entrera en vigueur au plus tôt le

Nous en avons 2 autres à proposer éventuellement, il s'avère que la confédération nous en a fait la remarque et nous allons demander à les faire ajouter lors (ou pas !) lors de la prochaine séance, ce sont celles-ci :

### **Lien entre télétravail et égalité professionnelle**

Le télétravail exacerbe certaines inégalités liées au sexe<sup>2</sup>. Cela a été mis en évidence par l'enquête faite en 2021 (par la CFE-CGC) auprès de 4 000 salariés. Malgré un nombre plus élevé de demandes de télétravail, les femmes se voient plus fréquemment refuser cette possibilité. Elles bénéficient moins souvent que les hommes d'un espace de travail et d'un équipement adapté à leur domicile. En outre, le télétravail conduit à une plus grande porosité des temps de vie professionnelle et personnelle qui conduit les femmes à travailler davantage à des heures décalées. Par ailleurs, ces déséquilibres ont été amplifiés au cours de la continuité d'activité à domicile durant les périodes de confinement.

Ces inégalités existant dans les faits témoignent de l'intérêt de lier la thématique du télétravail et de l'égalité professionnelle.

### **Lien entre temps de travail et égalité professionnelle**

Le temps de travail des femmes est très différent du temps des hommes. Le temps partiel concerne plus d'une femme sur quatre contre moins d'un homme sur dix. Elles ont également moins la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires pour des raisons de conciliation de vie personnelle et de vie professionnelle. En outre, les femmes sont moins concernées par le travail de nuit, cependant elles travaillent davantage en week-end que les hommes.

Ainsi toute négociation sur l'organisation du temps de travail en entreprise peut avoir des incidences différentes pour les salariés selon les sexes. Il est primordial de prendre en compte les conséquences sur l'égalité professionnelle lors de la négociation de tels accords. Cette négociation est d'autant plus importante que le temps de travail a des conséquences sur la rémunération, l'avancement de carrière et ensuite la retraite (niveau de pension et l'âge de départ).

Séance levée à 16 heures, prochaine séance du groupe de travail le 6 janvier 2026

*M. Hurtault et M. Serin le 18/12/2025*

---

<sup>2</sup> Anact, *Télétravail et égalité professionnelle, chiffres clés* – février 2022.

