

# **ACCORD DU XXXX RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FILIÈRE INGÉNIERIE DE L'IMMOBILIER, L'AMÉNAGEMENT ET LA CONSTRUCTION (FIIAC)**

Les organisations syndicales représentatives pour la branche FIIAC ci-après :

- Fédération Nationale Bâtiment Matériaux Travaux Publics BATI- MAT- TP -CFTC
- Syndicat National des Professions de l'Architecture et de l'Urbanisme SYNATPAU  
CFDT

Et

Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives pour la branche ci-après :

- FENIGS Fédération Nationale des Entreprises de l'Information Géospatiale
- UNGE Union Nationale des Géomètres-Experts
- UNTEC Union Nationale des Économistes de la Construction

Ont négocié le présent accord.

## TABLE DES MATIÈRES

Article 1er - Champ d'application .....	4
I. LES ENGAGEMENTS DE LA BRANCHE EN APPUI AUX ENTREPRISES .....	5
Article 2 - Désignation d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications .....	5
Article 3 - Étude et constat.....	5
Article 4 - Le développement d'un espace internet.....	6
Article - 5 Outils à destination des salariés, des entreprises, et des représentants du personnel.....	6
Article 6 - Commission de suivi.....	7
a) Missions de la commission de suivi pour la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	7
b) Composition et prise en charge de la commission de suivi.....	7
c) Calendrier .....	8
Article 7 - Collecte et analyse de données.....	8
a) Moyens de la commission de suivi.....	8
II. ACCÈS À L'EMPLOI : RECRUTEMENT ET MIXITÉ DANS L'EMPLOI .....	8
Article 8 - Conditions d'accès à l'emploi : Recrutement .....	8
Article 9 - Objectif de mixité des métiers.....	9
Article 10 - Évolution professionnelle.....	9
Article 11 - Accès à la formation professionnelle.....	10
Article 12 - Mobilité et promotion professionnelle .....	10
Article 13 - L'entretien professionnel.....	11
III. ÉGALITÉ SALARIALE ET CLASSIFICATIONS .....	12
Article 14 - Égalité salariale .....	12
Article 15 - Index égalité professionnelle .....	12
a) Les entreprises de plus de 50 salariés.....	12
b) Les entreprises de moins de 50 salariés.....	13
Article 16 - Classifications.....	13
IV. CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI.....	14
Article 17 - Conditions de travail de l'ensemble des salarié(e)s.....	14
Article 18 - Conditions de travail des salariées enceintes.....	15
V. CONCILIATION DES TEMPS DE VIE.....	15
Article 19 - Prise en compte de la vie personnelle dans l'organisation du travail.....	15
Article 20 - Congés liés à la parentalité .....	16
Article 21 - Dispositifs légaux.....	16

Article 22 - Dispositifs conventionnels .....	16
a) Congé paternité .....	16
b) Congé parental d'éducation .....	16
VI. PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL .....	17
Article 23 - L'évolution des mentalités .....	17
Article 24 - La prévention .....	17
Article 25 - Appropriation des obligations et outils au service des politiques d'égalité professionnelle en entreprise.....	18
VII. DISPOSITIONS FINALES .....	19
Article 26 - Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord .....	19
Article 27 - Notification, dépôt et demande d'extension .....	19
Article 28 - Justification de l'existence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés .....	19

## **PRÉAMBULE**

L'égalité professionnelle est définie comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes. Elle concerne notamment la rémunération, l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie.

La filière Ingénierie de l'Immobilier, de l'Aménagement et de la Construction (FIIAC) s'engage dans la lutte pour l'égalité professionnelle des femmes et des hommes en se fondant sur les principes universels d'égalité des droits et de non-discrimination. Cette recherche d'égalité doit être source de performance sociale et économique ainsi que d'un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

La branche FIIAC née de l'accord de fusion volontaire des IDCC 2543 (métiers du géomètre) et 3213 (économiste de la construction) en date du 7 mai 2019 ne dispose pas de données. C'est dans ce contexte post-fusion que les partenaires sociaux ont décidé de conclure un accord visant à réaliser un constat de la situation existante en veillant à mettre en place des actions qui permettent aux femmes et aux hommes de vivre une réelle égalité dans l'entreprise, quelle que soit sa taille.

### **Article 1er - Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de la Filière Ingénierie de l'Immobilier, de l'Aménagement et de la Construction (FIIAC).

Le présent accord s'applique, en France métropolitaine et dans les DROM, quelle que soit leur taille.

## **I. LES ENGAGEMENTS DE LA BRANCHE EN APPUI AUX ENTREPRISES**

### **Article 2 - Désignation d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

L'accord professionnel du 28 février 2005 intitulé formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales énonce dans son préambule l'affirmation des signataires à faciliter et développer l'égalité professionnelle hommes – femmes, notamment en matière d'accès à la formation.

Pour se faire, les signataires de cet accord avaient prévu notamment à son article 18 la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales dont le champ d'application couvre l'ensemble des branches des professions libérales et notamment les IDCC 2543 et 3213.

Les signataires du présent accord désignent comme observatoire prospectif des métiers et des qualifications celui des professions libérales l'OMPL.

### **Article 3 - Étude et constat**

Les partenaires sociaux conviennent d'organiser leurs travaux autour des axes principaux suivants :

- les rémunérations ;
- l'accès à l'emploi ;
- l'évolution professionnelle ;
- le respect du principe d'égalité salariale ;
- l'amélioration des conditions de travail et d'emploi ;
- la conciliation des temps de vie ;
- la prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles.

Ce sujet nécessite d'être inscrit dans la durée afin de mesurer la situation actuelle ainsi que les tendances et évolutions de la branche et d'élaborer des axes d'amélioration pertinents.

À cette fin, les signataires du présent accord conviennent d'élaborer un recueil de données chiffrées et diligentent l'observatoire de la branche pour la réalisation de la collecte annuelle des indicateurs suivants par sexe :

- répartition des effectifs salariés ;
- rémunération annuelle brute moyenne en fonction des emplois et des niveaux de classification ;
- nature du contrat de travail (CDI/CDD/Intérim) ;
- temps de travail (temps plein/convention de forfait) ;
- tranches d'âge ;
- accès à la formation professionnelle ;

- accès à la mobilité et à la promotion professionnelle ;
- prise de congé parental.

Ces éléments serviront de base à la réalisation du suivi du présent accord.

#### **Article 4 - Le développement d'un espace internet**

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est essentiel de mettre à disposition un espace internet dédié à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes travaillant dans la branche FIIAC sur le site internet APGTP ([www.apgtp.fr](http://www.apgtp.fr)).

L'objectif est à la fois de permettre aux employeurs et aux salariés de trouver des informations utiles sur ce sujet (en rappelant, en particulier les dispositions légales et réglementaires applicables, mais également en diffusant, les études réalisées par l'OMPL. Toute personne intéressée peut ainsi se connecter à l'espace internet dédié, en accès libre.

Sur proposition des partenaires sociaux, l'espace internet précité est alimenté et mis à jour par l'APGTP sous la supervision de la Commission Paritaire Nationale de la Négociation et de l'Interprétation (CPPNI). La branche assure la promotion de cet espace auprès des entreprises.

#### **Article - 5 Outils à destination des salariés, des entreprises, et des représentants du personnel**

La commission de suivi met à la disposition des entreprises des éléments de méthode en vue d'identifier, d'évaluer et de supprimer les écarts de rémunération.

Elle développe des outils qui sont mis à disposition des salariés, des entreprises, et des représentants du personnel, en particulier via le site de la branche professionnelle, par décision de la CPPNI.

Ces outils peuvent notamment être :

- des accords d'entreprise « *type* », y compris pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- des modèles de grille d'entretien ;
- des fiches d'information thématiques ;
- des supports de communication et de sensibilisation sur le thème de l'égalité professionnelle ;
- des guides, y compris de bonnes pratiques ;
- un « *kit* » de sensibilisation aux stéréotypes ;
- etc.

La commission de suivi assure un suivi des accords, chartes, guides de bonnes pratiques, etc., mis en place ou diffusés par les organismes gouvernementaux, les entreprises de la branche, dans le champ de la qualité de vie au travail et des équilibres vie privée/vie professionnelle, dès lors qu'ils ont un impact sur la question de l'égalité professionnelle.

## **Article 6 - Commission de suivi**

Les partenaires sociaux décident de se doter d'un outil spécifique dédié à la mise en œuvre du présent accord : la commission de suivi pour la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elle se réunit au moins une fois par trimestre et rend compte de ses travaux par écrit à la CPPNI. Les tendances et les évolutions de la branche figurent dans une fiche synthétique transmise annuellement à la CPPNI qui se charge de sa diffusion la plus large aux salariés et aux entreprises via notamment l'espace internet.

La CPPNI peut être saisie par tout salarié constatant le non-respect de l'accord par son entreprise.

### *a) Missions de la commission de suivi pour la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Cette commission de suivi a pour mission de suivre et d'accompagner la mise en œuvre du présent accord.

À ce titre, elle doit :

- collecter et analyser les données sur l'égalité professionnelle dans la branche ;
- développer et proposer des outils permettant d'évaluer les différences de traitement, dans le but de supprimer les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes;
- produire annuellement une fiche synthétique sur l'évolution de l'égalité professionnelle dans la branche ;
- proposer, en fonction des constats qu'elle dresse, des orientations à prendre par la branche pour les années suivantes ;
- émettre des recommandations sur les projets d'actions à mettre en place pour réaliser les engagements de la branche.

### *b) Composition et prise en charge de la commission de suivi*

La commission de suivi est mise en place par la CPNNI. Celle-ci est composée d'un représentant par organisation syndicale représentative dans la branche suivant les derniers arrêtés de mesure de la représentativité en vigueur.

Le temps passé aux travaux de cette commission de suivi est pris en charge séparément sur les fonds paritaires :

- Par application des dispositions des articles 7 à 8 du règlement intérieur de l'APGTP pour les partenaires sociaux relevant des entreprises des métiers du géomètre.
- Par application des dispositions du chapitre XIV de la Convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économiste de la construction et de métreurs vérificateurs.

### *c) Calendrier*

La commission de suivi sera mise en place à la CPPNI qui suivra la publication de l'arrêté portant extension du présent accord.

Dans les 12 mois suivant cette extension, la commission de suivi produira les modèles de grille d'entretien et un accord type d'entreprise à destination des entreprises de moins de 50 salariés.

La première fiche synthétique sur l'évolution de l'égalité professionnelle dans la branche sera produite 1 an après l'arrêté d'extension et présentée en CPPNI. Un bilan sera présenté chaque année à la CPPNI par la commission de suivi.

### **Article 7 - Collecte et analyse de données**

La commission de suivi recueille des données relatives à l'égalité professionnelle, notamment celles relatives aux écarts de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification, de l'ancienneté, et la comparaison sexuée des rémunérations.

Ces données sont issues des indicateurs prévus par la loi et par l'article 3 du présent accord. Elles proviennent également du suivi annuel des accords d'entreprise relatifs à l'égalité professionnelle signés dans la branche.

### *a) Moyens de la commission de suivi*

La commission de suivi reçoit régulièrement des données concernant l'égalité professionnelle collectées notamment par l'observatoire de branche. Celle-ci peut solliciter l'appui d'organismes de référence pour comprendre et identifier les mécanismes sources d'inégalité.

Dans ce cas, la commission de suivi propose à la CPPNI de valider le choix de l'intervenant. Son financement est assuré à partir des fonds paritaires.

## **II. ACCÈS À L'EMPLOI : RECRUTEMENT ET MIXITÉ DANS L'EMPLOI**

### **Article 8 - Conditions d'accès à l'emploi : Recrutement**

Les partenaires sociaux rappellent la prohibition de toute discrimination en matière de recrutement, qu'il soit interne ou externe.

Les critères d'embauche sont exclusivement fondés sur les compétences requises et la qualification des candidats, sans considération de leur sexe.

Les offres d'emploi, de stages, ou de contrats en alternance utilise une terminologie non discriminante dans leur intitulé et dans leur contenu afin de permettre la candidature des femmes, comme celle des hommes, sans véhiculer aucun stéréotype lié au sexe ou à tout autre critère. Il est préconisé :

- de faire référence aux noms de métiers masculins et féminins dans leur intégralité (exemple : technicien géomètre ou technicienne géomètre) ;
- le cas échéant, de faire suivre l'intitulé générique de la précision « F/H » (exemple : interprète F/H).

Les recruteurs privilégient le recours au CV normalisé (exemple : Europass), qui permet de prioriser le fond de la candidature plutôt que sa forme. Les mêmes méthodes de sélection, qui répondent à des critères objectifs, sont appliquées à l'ensemble des candidatures. Les entreprises s'attachent à mettre en place des équipes de recrutement mixtes.

Aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée dans le cadre d'un entretien de recrutement (exemples : les questions relatives aux modalités de garde des enfants ou encore à la situation conjugale du [ou de la] candidat[e] sont prohibées).

Enfin, les signataires rappellent l'obligation de l'employeur d'informer, préalablement à leur utilisation, les représentants du personnel des méthodes ou techniques d'aide au recrutement employées.

Les signataires du présent accord demandent aux entreprises, quelle que soit leur taille, de réaliser une analyse des recrutements, selon le sexe, des candidatures reçues, entretiens proposés et recrutements effectués. Cette bonne pratique contribue à objectiver d'éventuels biais discriminants en matière de recrutement et par conséquent à permettre la mise en place d'actions correctives, favorisant ainsi le rééquilibrage des écarts constatés.

### **Article 9 - Objectif de mixité des métiers**

Enfin, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre de la commission de suivi prévue à l'article 6 du présent accord, à évaluer les obstacles à l'attractivité et à la mixité des emplois dans la branche, notamment en matière de pénibilité, de conditions de travail, d'emploi ou de rémunération, et à préconiser des mesures permettant une évolution de la mixité dans la branche.

Ils invitent les entreprises à échanger au moins une fois par an avec les représentants du personnel ou au cours d'une réunion avec l'ensemble du personnel sur ces obstacles et à engager une réflexion commune sur les moyens de les lever.

### **Article 10 - Évolution professionnelle**

Les partenaires sociaux estiment que la branche doit faire preuve d'exemplarité sur la question de l'évolution professionnelle des salarié(e)s qui la composent. La formation, en tant que vecteur de promotion professionnelle, est considérée comme l'un des moyens de parvenir à l'égalité professionnelle.

## **Article 11 - Accès à la formation professionnelle**

Les partenaires sociaux mandatent la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) pour veiller à ce que les orientations politiques ainsi que les décisions prises permettent de rendre effectif l'accès à la formation pour tous et ce sans considération du sexe, de la nature du contrat ni de la durée de travail.

Ils s'engagent à ce que les projets de formation élaborés au niveau de la branche concernent aussi bien les métiers féminisés que masculinisés. Il en va ainsi, particulièrement, de ceux visant des formations certifiantes, afin de garantir à l'ensemble des salarié(e)s, quel que soit leur sexe, des perspectives d'évolution et subséquemment de renforcer la mixité de la branche.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à :

– former l'encadrement et les professionnel(le)s des ressources humaines ou en charge du recrutement ainsi que les dirigeant(e)s salarié(e)s ou bénévoles à la mise en place de mesures propices à l'égalité professionnelle (en matière de recrutement, de management, etc.) ;

– former les salarié(e)s en charge de dispenser les actions de formations, sous quelque forme que ce soit, à l'animation pédagogique sans stéréotype de sexe ;

– rechercher des solutions permettant de minimiser les impacts des départs en formation sur la vie familiale, notamment en cas de besoins de déplacement et en matière d'horaires.

Parallèlement, les partenaires sociaux, dans le cadre de la CPNEFP et en lien avec l'OPCO de branche mettent en place, des actions collectives nationales de formation sur ces sujets. Ils en réalisent un bilan quantitatif et qualitatif annuel dans le cadre de la commission de suivi prévu à l'article 6 du présent accord.

## **Article 12 - Mobilité et promotion professionnelle**

Tou(te)s les salarié(e)s ont un égal accès aux possibilités d'évolution au sein de l'entreprise : les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes opportunités de promotion professionnelle.

Ainsi, les entreprises veillent à ce que les femmes et les hommes puissent bénéficier également d'une mobilité interne sur des offres d'emploi de niveau plus élevé ou dans des filières métiers présentes au sein de l'entreprise. Il s'agit de lutter contre les effets « *plafond de verre* » et « *cloison de verre* » tout en favorisant la mixité professionnelle. Afin de rendre effective cette mesure, les offres d'emploi font l'objet d'une publication interne systématique préalable ou concomitante à leur diffusion externe.

Les critères de promotion et de mobilité internes sont fondés sur des éléments objectifs d'évaluation, sans particularisme entre les femmes et les hommes. Ils tiennent

notamment compte des formations suivies et/ou des certifications acquises par le ou la candidat(e).

### **Article 13 - L'entretien professionnel**

L'entretien professionnel est un moment privilégié pour évoquer l'évolution professionnelle et la formation des salarié(e)s et identifier des solutions en matière de progression de carrière et de prise de responsabilités.

Les entreprises, quelle que soit leur taille, s'appuient sur l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du Code du travail.

Il doit être systématiquement proposé au salarié, en particulier quand celui-ci reprend son activité professionnelle à l'issue d'une absence de longue durée, ou en cas de congé de maternité, de congé parental d'éducation, de congé de soutien familial, de congé d'adoption ou d'une période d'activité à temps partiel.

Lors de l'entretien professionnel, il faut :

- faire un « *point carrière* » : au-delà de l'obligation légale qui consiste à « *envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer* », ce « *point carrière* » doit retracer l'évolution du salarié depuis son entrée dans les effectifs de l'entreprise, déterminer s'il y a eu, pendant cette période, un changement de cadre d'emploi et/ou de missions et/ou de responsabilités et/ou de rémunération, en étant attentif à la corrélation possible entre le sexe du salarié et l'éventuel constat d'une absence d'évolution professionnelle qui traduirait une situation de discrimination professionnelle ;
- prendre connaissance des indicateurs internes à l'entreprise sur l'égalité professionnelle tels que définis à l'article 3 et engager un dialogue sur la situation personnelle du salarié au regard de ces données ;
- un entretien particulier devra être proposé également à l'issue du congé paternité.

Celui-ci portera alors plus particulièrement sur l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle du salarié.

Les signataires rappellent que le contenu de l'entretien professionnel tel que défini ci-dessus, ne se substitue pas à l'obligation légale faite à l'employeur de procéder, tous les 6 ans, à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, conformément au II de l'article L. 6315-1 du Code du travail.

Pour aider les entreprises de moins de 50 salariés à organiser ces entretiens individuels selon les préconisations ci-dessus, la branche s'engage à proposer dans les 12 mois suivants l'extension du présent accord, des outils adaptés aux TPE-PME.

Afin de permettre l'accession de tous les salariés à des postes de management et à responsabilité, les entreprises portent une attention à la mixité des genres dans toutes les activités de l'entreprise, notamment dans les activités stratégiques et d'encadrement.

Pour ce faire, les entreprises veillent à ce que le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant d'une promotion soit proportionnel aux effectifs.

Les partenaires sociaux de la branche se fixent comme objectif d'équilibrer la proportion de femmes et d'hommes dans ces activités dans les 5 ans à venir. La collecte des données annuelles permet à la commission de suivi d'observer la réalisation de cet objectif et de préconiser le cas échéant des actions d'ajustement.

### **III. ÉGALITÉ SALARIALE ET CLASSIFICATIONS**

#### **Article 14 - Égalité salariale**

Les signataires du présent accord affirment que l'égalité professionnelle ne peut pas exister sans égalité salariale.

Ils rappellent que tout employeur doit porter, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ainsi qu'aux candidat(e)s à l'embauche, les dispositions du Code du travail relatives à l'égalité de rémunération entre les sexes.

En tout état de cause, les entreprises doivent assurer une stricte égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

Les entreprises mettent en place des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération existants en vue de garantir l'effectivité de ce principe. Les écarts injustifiés doivent faire l'objet de mesures de suppression par les entreprises, quelle que soit leur taille, au plus tard dans les 3 ans suivants le moment où ils ont été révélés.

Les données collectées doivent permettre à la commission de suivi visé à l'article 6 d'élaborer des outils à destination des entreprises pour mettre en place ces mesures. Pour la comparaison des rémunérations, il est porté attention à l'ensemble des composantes de la rémunération, et notamment aux primes, parts variables et différents avantages perçus par les salarié(e)s.

#### **Article 15 - Index égalité professionnelle**

##### *a) Les entreprises de plus de 50 salariés*

Suite aux évolutions apportées par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et le décret du 8 janvier 2019, les entreprises de plus de 50 salariés doivent atteindre des objectifs (4 ou 5 selon le nombre de salariés de la structure) liés à :

- la mesure des écarts de salaires entre les femmes et les hommes par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
- l'écart des taux d'augmentations individuelles de salaires ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;

- l'écart du taux de promotions entre les femmes et les hommes ;
- le pourcentage de femmes ayant bénéficié d'une augmentation au cours de l'année suivant leur retour de congé maternité si des augmentations ont eu lieu au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- le nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Cet index permet ainsi d'identifier les éventuels points de progression et les leviers sur lesquels les différents acteurs de l'entreprise peuvent agir pour faire progresser l'égalité.

Les entreprises qui n'atteignent pas ce seuil d'effectif sont encouragées à mesurer régulièrement leurs pratiques salariales en fonction de la classification et des différentes composantes des rémunérations de leurs collaborateurs (trices), à justifier objectivement les éventuels écarts de rémunération et le cas échéant à mettre en place les actions correctives nécessaires. La commission de suivi visé à l'article 6 intègre chaque année les données ainsi collectées dans la fiche synthétique publiée.

Enfin, il est rappelé que les absences liées à un congé de maternité, paternité ou d'adoption ou encore à un congé parental ne doivent donner lieu à aucune forme de discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte. Les salariés de retour de congé maternité, paternité ou d'adoption doivent en outre bénéficier des augmentations salariales qui ont eu lieu pendant leur absence.

#### *b) Les entreprises de moins de 50 salariés*

Le présent accord donne comme obligation aux entreprises de moins de 50 salariés de faire une analyse sur les points suivants :

- la mesure des écarts de salaires entre les femmes et les hommes ;
- l'écart du taux de promotions entre les femmes et les hommes ;
- la vérification que les femmes, au cours de l'année suivant leur retour de congé maternité, ont bien bénéficié des augmentations des autres salariés au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- vérifier que l'exercice de la parentalité et le choix du travail à temps partiel ne constituent ni un motif de discrimination ni un frein au déroulement de la carrière des femmes et des hommes.

Ces données devront être transmises à la commission de suivi, en accord avec les textes sur la protection des données personnelles, au plus tard le 31 mars pour l'année précédente.

### **Article 16 - Classifications**

Les partenaires sociaux doivent, suivant l'accord de fusion, harmoniser les grilles de classification au niveau du nouveau périmètre de la branche FIIAC. Cet accord d'harmonisation des grilles de classification sera soumis au conseil supérieur de l'égalité professionnelle.

À l'occasion de l'examen des classifications en vue de leur révision, les partenaires sociaux analyseront, conformément à l'obligation qui leur en est faite par l'article L. 2241-15 du Code du travail, les critères d'évaluation retenus pour identifier et corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salarié(e)s. Dans ce cadre, ils seront particulièrement vigilants aux éventuelles discriminations indirectes comme prévu par la loi du 27 mai 2008.

#### **IV. CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI**

Les dernières données disponibles font état d'un taux d'incapacité temporaire plus important pour les hommes que pour les femmes. Une piste de réflexion est de porter une attention particulière à l'amélioration des conditions de travail au bénéfice de l'ensemble des salarié(e)s, en tenant toutefois compte des différences d'exposition aux risques professionnels selon le sexe, notamment pour les salariées enceintes.

##### **Article 17 - Conditions de travail de l'ensemble des salarié(e)s**

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à agir sur l'ergonomie des postes de travail et du matériel utilisé afin de permettre à chacun(e) de disposer d'outils efficaces.

Dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, les entreprises des métiers des géomètres disposent ainsi d'un kit pédagogique sécurité comprenant :

- Un modèle de document unique,
- un livret sécurité,
- des fiches réflexes sécurité
- des chasses aux risques professionnels

De plus, ces actions d'amélioration des conditions de travail peuvent utilement être élaborées en lien étroit avec les services de santé au travail et les travaux réalisés dans le cadre de la commission paritaire de gestion du régime de prévoyance (CPGRP).

Les partenaires sociaux mandatent les membres de la CPGRP pour réfléchir à la mise en place, dans le cadre du degré élevé de solidarité, d'actions de prévention collectives visant à atteindre cet objectif.

Les partenaires sociaux s'engagent dans les 2 ans à compter de la date de publication de l'accord à harmoniser l'ensemble de ces mesures au niveau du périmètre de la branche FIIAC.

Dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires, un point particulier est fait sur l'égalité d'attribution des matériels et l'ergonomie des postes de travail des Comité Social et Economique (CSE) au moins une fois par an les directions et les représentants du

personnel sur les aménagements possibles en matière d'horaires de travail des salarié(e)s.

### **Article 18 - Conditions de travail des salariées enceintes**

Aucune personne ne peut, en raison de sa grossesse, être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou d'une période de formation en entreprise et aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire conformément aux dispositions légales et réglementaires prévues par le Code du travail.

Les entreprises doivent veiller au respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection de la grossesse et de la maternité, aux changements temporaires d'affectation, à certaines interdictions, aux autorisations d'absence et au congé maternité. Cette vigilance vise l'amélioration des conditions de travail de la salariée enceinte.

## **V. CONCILIATION DES TEMPS DE VIE**

### **Article 19 - Prise en compte de la vie personnelle dans l'organisation du travail**

Les entreprises doivent être attentives à ce que les modalités d'organisation du travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect d'inégalité professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent qu'une bonne articulation entre vie professionnelle et personnelle du ou de la salarié(e) contribue à une meilleure égalité professionnelle et a favorisé l'objectif de mixité.

Les entreprises prennent toute mesure nécessaire en vue de garantir une organisation de travail respectueuse tant des engagements et aspirations professionnels des salarié(e)s que de leur vie personnelle.

Les entreprises veillent ainsi à proposer des modalités de travail adaptées et à prendre en compte les obligations familiales lors de l'organisation du temps de travail, notamment dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels. À cet effet, les horaires de réunions et les déplacements sont adaptés et prévus sur des horaires habituels de travail afin de permettre l'effectivité de la conciliation des temps de vie. De même, des délais de prévenance raisonnables doivent être observés en matière de gestion et de modification des plannings.

Les partenaires sociaux s'engagent à relayer les guides de bonnes pratiques sur le site de la branche ou tout autre moyen de communication.

Les évolutions technologiques permettent de bénéficier de nouvelles modalités d'organisation dans le fonctionnement de l'entreprise. Elles peuvent constituer un moyen d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Ainsi, les entreprises peuvent recourir au télétravail.

## **Article 20 - Congés liés à la parentalité**

Les partenaires sociaux, soucieux de prendre en compte le partage des responsabilités familiales, invitent les entreprises de la branche FIIAC à informer l'ensemble de leurs salarié(e)s des dispositifs légaux et conventionnels relatifs aux congés familiaux.

## **Article 21 - Dispositifs légaux**

Il est rappelé que les périodes de congé maternité, paternité et d'adoption sont assimilées à des périodes de travail effectif. Ces absences, ainsi que celles liées à la prise d'un congé parental d'éducation, ne doivent pas constituer un frein à l'évolution professionnelle des salarié(e)s.

Si le salarié en absence de longue durée en fait la demande, l'entreprise lui communique les éléments de nature informative concernant la vie de l'entreprise et la politique de ressources humaines. L'entreprise prévient le salarié de cette possibilité dès qu'elle a connaissance de l'absence.

Enfin, un entretien professionnel de reprise doit être systématiquement proposé au retour du salarié ou de la salariée de congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou d'un congé parental d'éducation.

## **Article 22 - Dispositifs conventionnels**

Conscients des enjeux sociaux et sociétaux de la parentalité, les partenaires sociaux de la branche décident la mise en place des droits conventionnels suivants :

### *a) Congé paternité*

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, le salaire de l'intéressé est maintenu sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. En tout état de cause, cette déduction est limitée au salaire brut que l'intéressé aurait perçu pendant la période considérée. Ce congé est assimilé à du temps de travail effectif.

### *b) Congé parental d'éducation*

Pour la détermination des droits légaux et issus de la convention collective que le (la) salarié(e) tient de son ancienneté, la durée du congé parental d'éducation est prise en compte dans son intégralité dans la limite de 3 ans tous congés parentaux d'éducation confondus chez un même employeur. Au-delà de cette limite de 3 ans, les règles légales en vigueur sur la prise en compte de l'ancienneté s'appliquent.

Le salarié dispose d'un droit au report, à l'issue du congé parental d'éducation, des congés payés acquis et non pris avant son départ en congé.

## **VI. PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL**

### **Article 23 - L'évolution des mentalités**

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 a introduit un nouvel article L. 1142-2-1 dans le Code du travail indiquant que nul ne doit subir d'agissements sexistes, 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.

Pour renforcer la lutte contre les agissements sexistes, l'article L. 2314-1 du Code du travail, impose à toute entreprise ayant mis en place un CSE, de désigner en son sein un référent harcèlement sexuel.

Les partenaires sociaux de la branche sont convaincus de la nécessité de lutter contre l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe ou de genre, qui sont directement et/ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes en raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer dans leur travail.

### **Article 24 - La prévention**

L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité en matière de santé au travail de ses salariés. Il doit en conséquence prévenir tout acte de harcèlement moral ou sexuel et tout agissement sexiste. Ces actes peuvent être le fait des salariés ou résulter de tierces personnes présentes sur le lieu de travail (exemples : client, intervenant extérieur). En cas de réalisation d'un tel acte, l'employeur doit y mettre un terme immédiat et prononcer les sanctions adéquates.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est rappelé que l'employeur doit porter à la connaissance des salariés par voie d'affichage les dispositions relatives à la prévention du harcèlement moral, sexuel ou des agissements sexistes ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents.

Toute allusion ou geste à connotation sexuelle, comme le fait d'insister sur le physique d'une personne, d'évoquer ses expériences ou désirs sexuels ou bien d'avoir des propos obscènes, peut avoir pour conséquence d'engendrer une souffrance psychologique pour un salarié.

Quelle que soit la taille de l'entreprise, l'employeur ou son représentant, saisi de tels faits par la victime ou un tiers, doit diligenter une enquête, y impliquer les représentants du personnel s'ils existent dans l'entreprise, afin de vérifier la matérialité des faits et y remédier.

Cette souffrance, même en l'absence de faits prouvés, doit impérativement être prise en compte de façon analogue au processus décrit ci-dessus, afin d'agir pour y mettre un terme.

Considérant la lutte contre le harcèlement sexuel et les violences sexistes comme une priorité, les partenaires sociaux décident par ailleurs d'abaisser à 11 salariés équivalent temps plein le seuil de désignation du référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en la matière. Cependant ils encouragent l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille, à se doter d'un tel référent.

La branche fournit des outils spécifiques pour aider les entreprises de moins de 11 salariés et en particulier celles ne disposant pas d'un « *référént harcèlement sexuel* » tel que prévu par l'article L. 2314-1 du Code du travail.

### **Article 25 - Appropriation des obligations et outils au service des politiques d'égalité professionnelle en entreprise**

Les partenaires sociaux soulignent la nécessité de mettre en place des outils au sein des entreprises en vue de parvenir à une égalité professionnelle réelle.

Pour mémoire, les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés doivent négocier régulièrement sur l'égalité professionnelle. À défaut d'accord conclu sur ce thème, elles établissent un plan d'action qui comporte : les objectifs de progression pour l'année à venir, les définitions qualitative et quantitative des actions permettant d'atteindre ces objectifs et l'évaluation du coût des actions.

Les actions et les objectifs prévus par le plan d'action sont définis après évaluation des objectifs fixés et des mesures prises au cours de l'année écoulée. Ils doivent être fondés sur des critères clairs, précis et opérationnels.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont incitées par les partenaires sociaux à recueillir des données chiffrées de nature à alimenter les indicateurs de branche, dont la liste est rappelée en préambule du présent accord. Le comité de suivi prévu à l'article 11 ci-après est chargé de l'élaboration d'un outil permettant d'accomplir cette finalité.

## **VII. DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 26 - Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature. Il peut être révisé conformément aux dispositions légales.

### **Article 27 - Notification, dépôt et demande d'extension**

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du Code du travail.

Le texte du présent accord est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

L'extension de l'accord sera sollicitée conformément aux dispositions du Code du travail, les parties contractantes mandatent la Fédération BATI MAT TP CFTC afin d'effectuer les démarches nécessaires à son extension. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de publication de son arrêté d'extension.

### **Article 28 - Justification de l'existence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Les partenaires sociaux de la FIIAC considèrent que la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes doit s'appliquer à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

En conséquence cet accord prévoit des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Paris le XXXX

**SIGNATAIRES DES ORGANISATIONS REPRÉSENTATIVES DANS LA BRANCHE  
FIIAC**

<b>ORGANISATIONS SYNDICALES</b>		
<b>ORGANISATION</b>	<b>SIGNATAIRE</b>	<b>SIGNATURE</b>
<b>CFTC</b>		
<b>Synatpau CFDT</b>		
<b>ORGANISATIONS PATRONALES</b>		
<b>ORGANISATION</b>	<b>SIGNATAIRE</b>	<b>SIGNATURE</b>
<b>UNGE</b>		
<b>FENIGS</b>		
<b>UNTEC</b>		