

ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS LES ENTREPRISES

DE LA PRESSE QUOTIDIENNE REGIONALE

P R E A M B U L E

Dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31/12/2010, les partenaires sociaux de la Presse Quotidienne Régionale affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.

Les signataires du présent accord, déterminés à mettre en œuvre l'égalité professionnelle, conviennent d'initier un dispositif conduisant les entreprises à améliorer l'égalité de chance et de traitement tout au long de la vie professionnelle entre les hommes et les femmes.

Ils soulignent que les actions des entreprises tendant à établir une parité satisfaisante dans certains emplois ne peuvent aboutir que si elles s'inscrivent dans la durée et se conjuguent avec celles menées par l'ensemble des acteurs concernés.

Ils constatent, au vu de la distribution par sexe de l'effectif de la branche et des faibles variations observées sur les dernières années renseignées -de 2002 à 2007- (cf. Annexe 1 du présent accord)¹ :

- une répartition globale de l'effectif de 63% d'hommes et 37% de femmes
- une disparité de répartition selon les quatre catégories professionnelles
Encadrement : 74% hommes / 26% femmes
Journalistes : 69% hommes / 31% femmes
Employés : 31% hommes / 69% femmes
Ouvriers : 77% hommes / 23% femmes

Ils observent qu'en raison, notamment, des représentations socioculturelles attachées à certains métiers, des segmentations structurelles dans les orientations et les formations initiales, certains emplois sont fortement masculinisés et d'autres fortement féminisés. Ils observent par ailleurs que les contraintes liées à l'exercice de certains métiers (exemple : contraintes physiques), celles liées à l'organisation du temps de travail et des conditions de travail peuvent être sources de disparité.

Au-delà de ces constats, et afin de parvenir à un rééquilibrage, les signataires du présent accord fixent comme objectifs à la branche d'améliorer :

- L'accès des femmes aux emplois à dominante technique dans lesquels elles sont minoritaires

¹ Sur la base des données communiquées par le SPQR qui portent au 11 mars 2009 sur 60% de l'effectif PQR (incluant les salariés en CDI et en CDD) au 31 décembre 2007

Handwritten signature

PF

JAC

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

- L'accès des femmes aux emplois de journalistes
- L'accès des hommes dans les emplois à dominante commerciale, marketing et RH lorsqu'ils sont minoritaires
- L'accès des hommes aux emplois de secrétariat.
- La proportion de femmes affectées à des postes à responsabilité, en particulier dans les groupes d'emplois II, III et IV du personnel d'Encadrement et dans l'encadrement des rédactions
- Les évolutions de carrières et de rémunération des femmes afin de résorber les écarts constatés² en dépit de grilles de rémunération communes.

Ils conviennent, enfin, de tendre à assurer une meilleure représentation des femmes :

- Dans les instances paritaires de la branche et au sein des commissions de négociation
- Dans les instances représentatives au sein des entreprises
- Aux élections professionnelles

Les signataires du présent accord, conscients des habitudes et comportements liés à l'histoire des métiers et des entreprises de presse quotidienne, s'engagent à tout mettre en œuvre auprès de leurs mandants pour favoriser la prise de conscience collective des atouts de la mixité et de l'égalité, promouvoir une culture de la mixité et de l'égalité professionnelle dans tous les secteurs d'entreprise.

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

1.1 Champ d'application, durée et dépôt de l'accord

Le présent accord concerne l'ensemble des catégories de salariés de la presse quotidienne régionale et s'applique à toutes les entreprises adhérentes au Syndicat de la Presse Quotidienne Régionale.

Il est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à la date de sa signature.

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Générale du Travail.

1.2 Négociation de branche (rappel des dispositions légales)

Lors de la négociation annuelle sur les salaires dans la branche, les négociateurs prendront en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (art L.2241-1 et L.2241-2). La négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :

1° L'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée, les pigistes et les missions de travail temporaire ;

2° Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;

² Cf. données relatives aux écarts de salaires Hommes / Femmes en annexe 2 du présent accord.

LF

PF JAC

JE

MC

JN
IB

situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes :

- a) analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des hommes et des femmes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective ;
- b) mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle ;
- c) objectifs et actions pour l'année à venir ;
- d) explications sur les actions prévues non réalisées.

1.5 – Moyens mis à disposition des entreprises

Les entreprises de la presse quotidienne régionale peuvent instituer des mesures destinées, selon les secteurs, à rééquilibrer la place des femmes et des hommes dans l'entreprise, avec le soutien financier de l'Etat, au seul bénéfice des salariées, en utilisant l'un des outils mis à leur disposition : contrat pour la mixité des emplois, plan pour l'égalité professionnelle, contrat pour l'égalité professionnelle. Elles peuvent également bénéficier d'un soutien financier de l'Etat pour l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ce plan devant prévoir des actions favorisant l'égalité professionnelle hommes-femmes.

ARTICLE 2 : DEVELOPPER L'EGALITE D'ACCES AUX EMPLOIS

2.1. Critères et processus de recrutement

Les signataires du présent accord rappellent que les critères retenus pour le recrutement doivent s'inscrire dans le cadre d'une politique générale de non discrimination à l'embauche et être strictement fondés sur les compétences et les qualifications des candidat(e)s. Les signataires rappellent qu'au cours d'un entretien de recrutement, aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste à pourvoir et les aptitudes requises ne peut être demandée au (à la) candidat(e).

Les entreprises s'engagent :

- à ce que la rédaction des offres d'emplois internes et externes soit non sexuée et présente une formulation objective et non discriminante des fonctions et des exigences,
- à ce que les processus de recrutement interne ou externe se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes selon les mêmes critères.
- à informer le comité d'entreprise préalablement à leur utilisation sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi (article L.2323-32).

Les entreprises sont incitées à sensibiliser les cadres qui ont à conduire des actions de recrutement sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les hommes et les femmes. A cette fin, il est notamment recommandé aux entreprises d'intégrer la dimension de l'égalité professionnelle dans les formations managériales.

2.2. Evolution de l'équilibre hommes / femmes

Les indicateurs de répartition des effectifs selon le sexe mettent en exergue notamment 3 phénomènes à suivre de manière particulière par les partenaires sociaux :

1

PF Jac Ph JF M / M C JF TN
4 IB

- une proportion de femmes dans la catégorie journaliste en deçà de la représentation des femmes dans les écoles et dans les entreprises d'une manière générale (les femmes représentent 45% de la population active). Cette différence peut s'expliquer par l'arrivée tardive des femmes au sein des rédactions.
- une proportion de femmes très importante dans la catégorie employés, en corrélation avec les filières de formation initiale permettant l'accès aux postes de secrétariat notamment.
- une proportion très forte d'hommes dans la catégorie ouvriers, et particulièrement dans les métiers de l'impression. En France les femmes représentent 18% des ouvriers.

Conformément aux objectifs définis dans le préambule du présent accord, les entreprises mettront en œuvre des moyens pour établir un meilleur équilibre dans les emplois qui restent encore très masculinisés ou très féminisés.

Toute nouvelle réorganisation de travail (création de service, nouvelles technologies,...) et toute restructuration comportera un volet prévoyant l'égalité d'accès quel que soit le type d'emploi ou de poste.

A compétence égale, les entreprises s'engagent à recevoir les candidats en fonction du sexe le moins représenté dans la catégorie professionnelle concernée, dans l'objectif de réduire les écarts existants.

De manière particulière, la féminisation des métiers de l'imprimerie et du journalisme fera l'objet d'un suivi attentif. L'indicateur concernant la répartition hommes/femmes au niveau effectif fera l'objet d'un suivi annuel.

Les entreprises veilleront, notamment dans leurs recrutements internes et externes, ainsi que dans le recours aux stagiaires et aux dispositifs de formation en alternance, à intégrer des femmes dans les sélections finales.

De plus, le SPQR s'engage à sensibiliser les écoles liées à ces métiers (écoles de journalisme, écoles des métiers de l'imprimerie, ...) afin qu'elles mettent en œuvre des démarches dans le cadre de leurs concours d'accès favorisant l'égalité hommes/femmes.

ARTICLE 3: FAIRE DE LA FORMATION UN VECTEUR D'EGALITE PROFESSIONNELLE

L'atteinte des objectifs d'égalité professionnelle et de progrès dans la mixité des emplois, définis dans le préambule du présent accord, nécessite la mise en œuvre de politiques ambitieuses de formation.

Outre les dispositions déjà inscrites dans l'accord collectif national sur la formation professionnelle - Presse du 17 mars 2005 qui s'appliquent intégralement aux entreprises de la Presse Quotidienne Régionale et à leurs salarié(e)s, les signataires du présent accord retiennent les dispositions suivantes.

3-1 Egalité d'accès à la formation

Les entreprises porteront une attention particulière à maintenir et développer, par la formation, un niveau de compétences permettant l'accès, pour les femmes comme pour les

RF Jac B ZF Ju m c 5 TU DB

hommes, au plus grand nombre de postes, notamment dans des emplois évolutifs et des postes à responsabilité.

Cet objectif fera l'objet d'un suivi au niveau de la branche par l'intermédiaire d'indicateurs annuels relatifs aux actions de formation qui permettront de suivre l'accès à la formation des hommes et des femmes.

Le SPQR demandera à chaque entreprise de suivre particulièrement ces indicateurs à son niveau et de les communiquer à la branche.

La commission formation du comité d'entreprise s'assurera chaque année des conditions d'accès à la formation pour les hommes comme pour les femmes. Des actions de correction et d'amélioration du plan de formation pourront alors être proposées en fonction des analyses effectuées.

Par ailleurs, les signataires du présent accord demanderont à Médiafor de fournir annuellement des indicateurs liés à l'égalité professionnelle concernant l'accès au DIF, au CIF et aux périodes de professionnalisation dans les entreprises de la PQR. Ces indicateurs seront analysés chaque année et pourront, en fonction de leur évolution, donner lieu à des recommandations paritaires de la part de la branche et à la mise en œuvre de dispositions nouvelles.

Pour que l'égalité d'accès à la formation soit effective, il est recommandé aux entreprises de prendre en considération dans l'organisation des stages les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques. La formation près des lieux de travail sera privilégiée. Des mesures favorisant cette approche (e-learning, formation par correspondance) pourront être prises. Enfin, si de façon exceptionnelle, ces mesures n'ont pu être mises en œuvre, il est recommandé aux entreprises de mettre en place des compensations financières qui pourront aller de la prise en charge des frais de déplacement ou de repas à la prise en charge d'autres dépenses liées à des contraintes familiales.

3-2 Accès à la formation professionnelle pendant et après un congé maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial et un congé parental d'éducation, y compris à temps partiel.

Le congé maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial et le congé parental d'éducation sont intégralement pris en compte pour le calcul des droits à DIF.

Conformément aux dispositions de l'accord collectif sur la formation professionnelle - Presse du 17 mars 2005, les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité, ainsi que les hommes et les femmes après un congé parental sont prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation.

Les salarié(e)s peuvent, pendant le congé parental d'éducation, demander à bénéficier d'une action de formation professionnelle non rémunérée, mais leur permettant de bénéficier de la couverture du risque accident du travail et maladie professionnelle des stagiaires de la formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

N

PF JGC M JF Ju / m c PS JW
3P 6 B

Les salarié(e)s pourront également bénéficier de l'accompagnement mis en place dans les entreprises pour favoriser des démarches de Validation des Acquis de l'Expérience.
A l'issue d'un des congés prévus au présent article les entreprises peuvent également accompagner une réactualisation des connaissances en favorisant l'utilisation du DIF.

ARTICLE 4 : PROMOUVOIR L'EGALITE DE CHANCES D'EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES

4.1. Promotion

La mixité des emplois et la mise en œuvre effective de l'égalité professionnelle supposent que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité.

Les entreprises doivent donc veiller à ce que leurs politiques de promotion soient définies et mises en œuvre sans discrimination de sexe.

A cet égard, 76% des salariés dans la PQR exerçant leur activité à temps partiel étant des femmes, les signataires du présent accord soulignent que le travail à temps partiel est compatible avec le fait d'être promu à un poste de responsabilités.

Les modalités d'organisation du travail au sein d'une même fonction ne doivent pas constituer un facteur de discrimination dans la répartition des tâches et dans les possibilités de promotion.

De même, les aménagements d'horaires mis en place pour faciliter la conciliation vie professionnelle / vie familiale ne peuvent faire obstacle à des propositions d'évolution de carrière.

Un indicateur de représentation des hommes et des femmes dans les fonctions d'encadrement sera mis en place et suivi au niveau de la branche.

4.2. Mobilité

Les critères utilisés dans les définitions de postes ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe.

Les signataires demandent, afin de favoriser la mobilité et l'évolution professionnelle interne des salarié(e)s déjà présent(e)s dans l'entreprise, de porter à la connaissance du personnel, par les moyens les plus appropriés, les postes disponibles offerts en priorité aux salariés de l'entreprise dès lors qu'ils répondent aux exigences requises par le poste.

Les entreprises veilleront à ce que leurs politiques de mobilité soient compatibles avec les contraintes de la parentalité.

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

- de mobiliser toutes les ressources pour favoriser la mobilité et la rendre acceptable sur le plan familial par une aide à la recherche d'un logement, un accompagnement dans les démarches administratives ;
- de tenir compte de la situation familiale et de faire coïncider, dans la mesure du possible, la date de la mobilité géographique avec le calendrier scolaire.

L

PF JCC M JEGM WC SF TV
7 88

ARTICLE 5 : FACILITER L'ARTICULATION ENTRE VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE

5-1 Recueil, diffusion et promotion des bonnes pratiques

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

Les congés légaux et conventionnels pour raisons familiales, tels que congé parental et congé pour enfant malade, sont très majoritairement pris par les femmes. Les signataires incitent les entreprises à faciliter la prise de ces congés par les hommes chaque fois qu'ils le sollicitent.

Le SPQR engage les entreprises de la branche à recenser avec les partenaires sociaux les bonnes pratiques existantes en la matière.

De manière générale, en application des dispositions législatives, la branche engage les entreprises à respecter les principes et dispositions suivants :

- Aménagement d'horaires pour les femmes enceintes
- Aménagement des horaires au moment des rentrées scolaires
- Faciliter la prise de repos pour enfant malade pour les hommes comme pour les femmes
- Etablir les plannings de travail en anticipation avec des délais de prévenance raisonnable en cas de modification.
- veiller à ce que les charges de travail soient compatibles avec la durée et l'organisation du travail,
- tenir des réunions à des horaires qui permettent aux salarié(e)s de composer avec leur vie familiale et en particulier avec leurs contraintes parentales

Le SPQR engage également les entreprises de la branche à recenser les bonnes pratiques avec les organisations syndicales, telles que :

- sensibilisation des responsables Ressources Humaines et de l'encadrement aux enjeux d'une meilleure prise en compte de la parentalité en interne
- informations diffusées à l'ensemble des salariés sur les engagements de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle
- existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle et créant un environnement favorable aux salariés parents
- les démarches réalisées en relation avec les CE et / ou en partenariat avec les collectivités locales dans le domaine des services au personnel (garde d'enfants, soutien familial, ...)

L'ensemble de ces pratiques seront capitalisées au niveau de la branche et présentées aux partenaires sociaux.

N

PF JAC P4 SPQR MUC SP 8 JN DS

5-2 Prise en compte des congés liés à la parentalité

Il est rappelé que le congé maternité et le congé d'adoption sont considérés pour la totalité de leur durée comme du temps de travail effectif, notamment pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté
- la répartition de l'intéressement et de la participation
- le calcul des congés payés

Pour le calcul des droits liés à l'ancienneté :

- la période d'absence au titre du congé de paternité est intégralement prise en compte,
- le congé de présence parentale, de soutien parental et le congé parental d'éducation sont pris en compte au minimum pour la moitié de leur durée.

5-3 Retour dans l'emploi à l'issue d'un congé lié à la parentalité

Afin de faciliter leur retour à la vie professionnelle, les salarié(e)s qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation, ou d'un congé de présence parentale ou encore d'un congé de soutien familial d'une durée continue d'au moins six mois, ont droit à un entretien professionnel.

Cet entretien vise, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, à déterminer leurs besoins en formation, mais également à examiner l'adéquation entre les contraintes familiales et l'activité professionnelle. L'entreprise pourra proposer, si cela se révèle nécessaire, un bilan de compétences.

Les entreprises sont également encouragées à maintenir, pendant les périodes de congés énumérés ci-dessus, la diffusion aux salarié(e)s concerné(e)s des informations relatives à la vie de l'entreprise.

5.4 Temps partiel choisi

Les femmes représentent 37% de l'ensemble des salariés de la PQR mais 76% des salariés travaillant à temps partiel (cf. annexe 4, répartition des contrats de travail).

Les signataires engagent les entreprises à favoriser le temps partiel choisi. On entend par temps partiel choisi le passage ou le maintien volontaire à temps partiel d'un(e) salarié(e) qui pourrait bénéficier d'un temps plein et qui a la possibilité de reprendre une activité à plein temps.

Un indicateur de branche sera suivi particulièrement à ce sujet (annexe 4).

ARTICLE 6 : ASSURER L'EGALITE SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

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

Les signataires constatent que les données disponibles sur les rémunérations mensuelles moyennes pour les années 2002 à 2007, font apparaître des écarts sensibles au détriment des femmes dans toutes les catégories de salariés (cf. 1° et 2° de l'annexe 2 du présent accord).

















Les signataires du présent accord rappellent que la loi du 23 mars 2006 impose de supprimer les écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

En application de cette loi, les entreprises doivent, lors des négociations annuelles obligatoires, définir des mesures permettant de supprimer ces écarts et consacrer un budget spécifique à la mise en œuvre de ces mesures.

6.1 - Règles en matière d'égalité de rémunération et de déroulement de carrière

Les entreprises de la presse quotidienne régionale sont tenues d'assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes : cette obligation interdit toute différenciation de salaire fondée sur le sexe. Aucune décision de l'entreprise ou clause de convention ou d'accord collectif ne peut prendre en compte l'appartenance à un sexe déterminé.

6.2 - Définitions

Rémunération : salaire ou traitement de base ou minimum et tous les avantages et accessoires, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Travail de valeur égale : travaux qui exigent des salarié(e)s un ensemble comparable de connaissances professionnelles, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilité et de charge physique ou nerveuse et de contraintes diverses liées au travail.

6.3 – Grilles de classification

Les signataires rappellent que les grilles de classification des postes EMPLOYÉS et ENCADREMENT ont été établies à partir de critères classant permettant la hiérarchisation des postes. Cette hiérarchisation des postes est indépendante de l'appréciation individuelle des compétences des titulaires de ces postes. A compétence égale, le positionnement d'un(e) salarié(e) dans les grilles de classification ne fait référence ni à son sexe ni à sa situation de famille.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des principes identiques pour les femmes et les hommes. Tout écart de rémunération doit être fondé sur des critères objectifs et vérifiables.

De la même manière que pour les catégories employés et cadres ce principe s'applique également aux ouvriers du livre et aux journalistes.

6.4 – Augmentations individuelles

Les politiques d'augmentations individuelles doivent s'appuyer sur des critères professionnels objectifs en excluant toute référence au sexe ou à la situation familiale. Aucune discrimination fondée sur le sexe ou la situation familiale ne doit être pratiquée dans l'attribution de ces augmentations.

Handwritten mark

Handwritten signatures and initials: RF, Jac, M, JE, Jm, SP, TB, TN, JB

6.5 – Salariés à temps partiel

La rémunération des salarié(e)s à temps partiel tient compte du temps de travail et ne doit pas entraîner de discrimination avec les salarié(e)s à temps plein.

6.6 – Maternité et adoption

Conformément aux dispositions de la loi du 23 mars 2006, les signataires rappellent que pendant et à la suite de leurs congés maternité ou adoption, les salarié(e)s concerné(e)s bénéficient des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

L'augmentation individuelle ne peut être minorée ou proratisée du fait de l'absence pour congé maternité ou adoption.

6.7 - Congé de paternité

Le congé de paternité ouvre droit, conformément aux dispositions de l'article L.331-8 du code de la Sécurité Sociale, au versement d'indemnités journalières.

Par le présent accord, dans le cadre des mesures visant à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les signataires conviennent que ces indemnités pourront être complétées par les entreprises de sorte que la rémunération des bénéficiaires du congé de paternité soit maintenue pendant toute la durée de ce congé.

6.8 – Suivi des actions et mesures en faveur de l'égalité salariale

Les actions et les mesures en faveur de l'égalité salariale seront identifiées au moyen d'un indicateur annuel de branche renseigné à partir des données communiquées par les entreprises.

ARTICLE 7 : Recours auprès de la branche

Dans le cadre d'un contentieux entre un salarié et une entreprise au sujet de l'égalité salariale, les deux parties peuvent solliciter, avant d'envisager de saisir une juridiction prud'homale, la réunion d'une commission paritaire chargée de trouver une résolution de l'éventuel conflit.

Cette commission est composée des signataires du présent accord.

ARTICLE 8 : Indicateurs et suivi de l'accord

8-1 Bilan annuel

Le SPQR s'engage à réunir chaque année les organisations syndicales pour échanger sur les questions d'égalité professionnelle. Ces échanges seront construits autour de la lecture et de l'analyse d'indicateurs prioritaires pour la branche. En fonction des évolutions observées, des recommandations complémentaires à celles définies dans cet accord pourront être faites aux entreprises du secteur, et des dispositions nouvelles pourront y être intégrées.

12

PF JAC PG [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]

8-2 Indicateurs prioritaires mis en place et suivis par la branche :

Répartition par sexe dans les indicateurs suivants :

- EFFECTIF INSCRIT AU 31/12 : Répartition par catégorie professionnelle et type de contrat (CDI/CDD) et journalistes (cadre et non cadre)
- EFFECTIF INSCRIT AU 31/12 : Age moyen par catégorie professionnelle ;
- EFFECTIF INSCRIT AU 31/12 : Répartition Temps complet/ Temps partiel
- RÉMUNÉRATIONS : Rémunération moyenne mensuelle par catégorie professionnelle ;
- CONGES : Répartition par catégorie professionnelle, du nombre et du type de congés pris dont la durée est supérieure à six mois ;
Données chiffrées par catégorie professionnelle sur le nombre de salariés bénéficiaires de congés de paternité et sur le nombre de jours de congés pris ;
- EMBAUCHES : Répartition par catégorie professionnelle et type de contrat (CDI/CDD)
- DÉPARTS : Répartition par catégorie professionnelle et motif (Retraite, démission, Licenciement)
- PROMOTIONS : Répartition par catégorie professionnelle et par type ;
- ANCIENNETE : Ancienneté moyenne par catégorie professionnelle ;
- FORMATION PROFESSIONNELLE : Répartition de l'effectif formé sur l'année par catégorie professionnelle, et par dispositifs de formation (plan, CIF, DIF, périodes de professionnalisation), avec précision des volumes d'heures ;
- ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE/VIE FAMILIALE : temps partiel choisi au 31/12 de chaque année.

Liste des pratiques existantes en la matière dans les entreprises de PQR.

12

RF Juc 14 *[Signature]* PS TW
12 *[Signature]*

ANNEXE 1 (préambule)

Tableau de répartition de l'effectif catégoriel par sexe (CDI et CDD confondus)

Cf. tableau annexé au présent accord

ANNEXE 2 (Préambule et article 6)

1° Montant des rémunérations moyennes mensuelles brutes par sexe et par catégories des effectifs permanents*

A compléter

		2004	2005	2006
Encadrement	H	4637€ (3,0%)	4819€ (3,9%)	4984€ (3,4%)
	F	3558€ (1,9%)	3774€ (6,0%)	3816€ (1,1%)
Journalistes	H	3809€ (1,2%)	3982€ (4,5%)	4133€ (3,8%)
	F	3215€ (1,4%)	3345€ (4,0%)	3488€ (4,3%)
Employés	H	2261€ (-0,8%)	2422€ (7,1%)	2496€ (3,1%)
	F	2115€ (2,1%)	2238€ (5,8%)	2268€ (1,3%)
Ouvriers	H	3115€ (3,3%)	3246€ (4,2%)	3539€ (9,0%)
	F	2863€ (1,3%)	2982€ (4,2%)	3312€ (11,1%)

* données SPQR portant sur 77% de la diffusion PQR

Entre () : variation par rapport à l'année précédente

2° Ecart Hommes / Femmes sur les rémunérations mensuelles moyennes par catégories

Exemple : en 2007 la rémunération mensuelle moyenne des hommes cadres est supérieure de 23% à celle des femmes cadres

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Encadrement	22.9%	22.4%	23.2%	21.6%	23,4%	23,0%
Journalistes	14.4%	15.7%	15.5%	15.9%	15,6%	15,4%
Employés	5.9%	5.9%	6.4%	7.6%	9,1%	8,6%
Ouvriers	13.1%	6.2%	8.0%	8.1%	6,4%	8,5%

ANNEXE 3 (article 1.4)

Le rapport annuel prévu à l'article L.2323-57 CT comporte des indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution. Ce rapport comporte également des indicateurs permettant d'analyser les conditions dans

L

PA

Jac

M

FF

W

PS

TW

PS

lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés.

Ces indicateurs comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts. Ils contiennent également des données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir.

I. Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

<p>1° Conditions générales d'emploi</p>	<p>Effectifs Données chiffrées par sexe : - Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI, CDD) ; - Age moyen par catégorie professionnelle ;</p>
	<p>Durée et organisation du travail Données chiffrées par sexe : - Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ; - Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end ;</p>
	<p>Données sur les congés Données chiffrées par sexe : - Répartition par catégorie professionnelle ; - Selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne temps, congé parental, congé sabbatique ;</p>
	<p>Données sur les embauches et les départs Données chiffrées par sexe : - Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ; - Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement ;</p>
	<p>Positionnement dans l'entreprise Données chiffrées par sexe : - Répartition des effectifs par catégorie professionnelle</p>
	<p>Promotion Données chiffrées par sexe : - Nombre de promotions par catégorie professionnelle - Durée moyenne entre deux promotions.</p>
	<p>Ancienneté Données chiffrées par sexe : - Ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle - Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle.</p>

1

PF

Jac H

JE J/m

SP RS

JW

2° Rémunérations	Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : - Eventail des rémunérations ; - Rémunération moyenne ou médiane mensuelle* ; - Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.
3° Formation	Données chiffrées par sexe : Répartition par catégorie professionnelle selon : - le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an - la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.
4° Conditions de travail	Données générales par sexe : Répartition par poste de travail selon : - L'exposition à des risques professionnels ; - La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

II. Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

1° Congés.	Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption ;
	Données chiffrées par catégorie professionnelle : - Nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.
2° Organisation du temps de travail dans l'entreprise.	Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle ;
	Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : - Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ; - ayant repris un travail à temps plein.
	Services de proximité : - Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ; - Evolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s'agir de fournir des données distinguant :

- Les ouvriers, les employés, les cadres, et les journalistes ;
- ou les catégories d'emplois définies par la classification ;
- ou les métiers repères ;
- ou les emplois types.

* L'indicateur relatif à la rémunération moyenne ou médiane mensuelle comprend au moins deux niveaux de comparaison dont celui mentionné au a) ci-dessus.

Handwritten mark

Handwritten signatures and initials: PF, DEC, RY, etc.

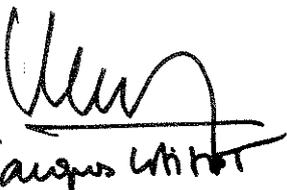
ANNEXES 4 (tableaux des indicateurs de répartition hommes / femmes par catégorie professionnelle)

4-1 Embauche par type de contrat temps complet (2007 rapporté à moyenne 2002/2003/2004)

4-2 Durée du travail CDI par sexe (2007 rapporté à 2002/2003/2004)

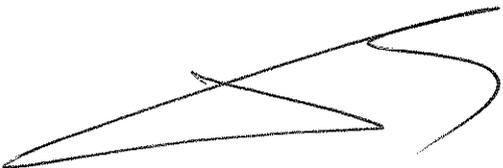
4-3 Age et ancienneté moyennes 2007

Fait à Paris le 9 Février 2010

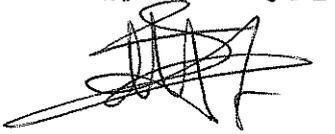
Pour le SPQR 

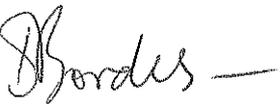
Pour la FILPAC-CGT 

Pour la Fédération du Livre FO 

Pour le SNPEP-FO 

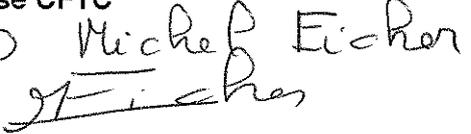
Pour le Syndicat Général des Journalistes FO

Pour le SPC CFE CGC 

Pour l'USJ-CFDT 

Pour le SJ-CFTC 

Pour la F3C-CFDT 

Pour le Syndicat National de la presse CFTC
PO Michel Eichler 

Pour le Syndicat National des Journalistes

Pour le Syndicat des Journalistes FO 

Pour le Syndicat National des Journalistes CGT


Pour le SPEP-CGC 

ANNEXE I à l'accord sur l'égalité professionnelle H/F dans les entreprises de PQR

REPARTITION DE L'EFFECTIF INSCRIT PQR PAR SEXE, TYPE DE CONTRAT AU 31/12/07

	H O M M E S				F E M M E S				T O T A L H + F					
	CDD		CDI		CDD		CDI		CDD		CDI			
	NB	%	NB	%	NB	%	NB	%	NB	%	NB	%		
ENCADREMENT	4	44,4%	1411	71,7%	5	55,6%	556	28,3%	9	1,4%	1967	20,4%		
JOURNALISTES	98	47,1%	2125	68,2%	110	52,9%	992	31,8%	208	32,3%	3117	32,3%		
EMPLOYES	71	35,0%	504	24,9%	132	65,0%	1519	75,1%	203	31,6%	2023	20,9%		
OUVRIERS	183	82,1%	1992	78,1%	40	17,9%	560	21,9%	223	34,7%	2552	26,4%		
ENSEMBLE	356	52,1%	6032	60,7%	287	47,9%	3627	39,3%	643	100%	9659	100%		
			Total H		Total F		Total F							
			1415	22,2%	561	14,3%	1102	28,2%	1651	42,2%	600	15,3%	3914	100%

Référentiel 60% effectif total

AS 12 Az

30 PF 260

M ~ M JE

MC /

EMBAUCHES PAR TYPES DE CONTRAT TEMPS COMPLET ET PAR SEXE

	REPARTITION CDI			
	H O M M E S		F E M M E S	
	Moyenne 2002/2003/2004	2007	Moyenne 2002/2003/2004	2007
ENCADREMENT	74%	71%	26%	29%
JOURNALISTES	60%	50%	40%	50%
EMPLOYES	32%	40%	68%	60%
OUVRIERS	91%	85%	9%	15%
ENSEMBLE	60%	61%	40%	39%

Référence : 60% effectif total PQR

	REPARTITION CDD			
	H O M M E S		F E M M E S	
	Moyenne 2002/2003/2004	2007	Moyenne 2002/2003/2004	2007
ENCADREMENT	80%	66% (4)	20%	33% (2)
JOURNALISTES	41%	58% (547)	59%	42% (394)
EMPLOYES	45%	41% (488)	55%	59% (712)
OUVRIERS	93%	84% (601)	7%	16% (113)
ENSEMBLE	57%	56%	43%	44%

Référence : 60% effectif total PQR

BF JCC M JF SF / MS

ANNEXE 4-2

DUREE DU TRAVAIL / SEXE

	REPARTITION DES CONTRATS CDI TEMPS PLEIN			
	H O M M E S		F E M M E S	
	Moyenne 2002/2003/2004	2007	Moyenne 2002/2003/2004	2007
ENCADREMENT	74%	74%	26%	26%
JOURNALISTES	68%	72%	32%	28%
EMPLOYES	34%	30%	66%	70%
OUVRIERS	82%	81%	18%	19%
ENSEMBLE	64%	66%	36%	33%

Référence : 60% effectif total PQR

	REPARTITION DES CONTRATS CDI TEMPS PARTIEL			
	H O M M E S		F E M M E S	
	Moyenne 2002/2003/2004	2007	Moyenne 2002/2003/2004	2007
ENCADREMENT	11%	15% (12)	89%	85% (69)
JOURNALISTES	45%	33% (79)	55%	67% (160)
EMPLOYES	12%	13% (59)	88%	87% (405)
OUVRIERS	41%	42% (94)	59%	58% (130)
ENSEMBLE	28%	24%	72%	76%

Référence : 60% effectif total PQR

25/12

72

SR

PF

JCC

19/01/08

JCC / me c

SD

ANNEXE 4-3

ANNEE 2007	AGE MOYEN PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE	
	HOMMES	FEMMES
ENCADREMENT	46,1	42,7
JOURNALISTES	45,2	41,6
EMPLOYES	42,5	44,5
OUVRIERS	44,9	45,2
ENSEMBLE	44,7	43,5

ANNEE 2007	ANCIENNETE MOYENNE PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE	
	HOMMES	FEMMES
ENCADREMENT	17,2	14,4
JOURNALISTES	17,8	14,6
EMPLOYES	13,2	16
OUVRIERS	15,6	18,8
ENSEMBLE	16,0	16,0

Référence 40% effectif total PQR

A
K
SD

Mc
R
SE
N
M
C