

Convention Collective Nationale du 27 FEVRIER 2003  
des entreprises d'Architecture élargie à la Maîtrise d'œuvre  
IDCC/ 2332



Construisons notre avenir.

**ACCORD EGALITE FEMMES – HOMMES DANS LA BRANCHE DES ENTREPRISES  
D'ARCHITECTURE (IDCC 2332)**

Entre :

**le Collège Salarié,**

- Le syndicat du Bâtiment et Travaux Publics de la Confédération Française de l'Encadrement Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC BTP), 15 rue de Londres 75009 PARIS,

Représenté par :

- La Fédération Nationale des Salariés de la Construction du Bois et de l'Ameublement de la Confédération Générale du Travail (FNSCBA CGT), Case 413, 263 rue de Paris 93514 MONTREUIL Cedex,

Représentée par :

- La Fédération Générale Force Ouvrière Construction (FG-FO CONSTRUCTION), 170 avenue Parmentier 75010 PARIS,

Représentée par : *Noëlle Dominique*

- Le Syndicat National des Salariés et Professions de l'Architecture et de l'Urbanisme de la Confédération Française Démocratique du Travail (SYNATPAU CFDT), 51 avenue Simon Bolivar 75019 PARIS,

Représentée par : *Sylvain Corneille*

- La Fédération des organismes de protection sociale de l'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA-FESSAD), 21 rue Jules Ferry 93177 BAGNOLET Cedex,

Représentée par : *Said Darwan*

Et

**le Collège Employeur,**

- Le Syndicat de l'Architecture, 24 rue des Prairies 75020 PARIS,

Représenté par : *Thierry GLOCHENS*

- L'Union Nationale des Syndicats Français d'Architectes (UNSAFA), 29 boulevard Raspail 75007 PARIS,

Représentée par : *Gilles LEFEBURE*

Il a été convenu ce qui suit :

*[Handwritten initials and marks]*

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'augmentation 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.

### **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 au comité, en accord avec les textes sur la protection des données personnelles, au plus tard le 31 mars pour l'année précédente, arrêtées au 31 décembre.

### **1.2 Les parcours professionnels et la formation professionnelle**

À tous les niveaux de responsabilité, les femmes et les hommes bénéficient d'un égal accès aux formations correspondant à leurs compétences et à leur évolution professionnelle souhaitées.

Les partenaires sociaux estiment que la formation tout au long de la vie est un des vecteurs importants d'égalité professionnelle.

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 1.1 et engager un dialogue sur la situation personnelle du salarié au regard de ces données ;

#### **1.4 Mise en œuvre de l'accord pour renforcer l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle**

Pour remédier aux conséquences des stéréotypes existants, les entreprises facilitent l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. En particulier, en veillant à :

- fixer des horaires de réunion compatibles avec les équilibres de vie ;
- lutter contre la culture du présentéisme ;
- développer des outils permettant de travailler à distance

Les entreprises peuvent également accompagner la parentalité des salariés via des dispositifs de soutien à la garde des enfants (par exemple, chèque emploi service universel, ...).

### **ARTICLE 2. MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD**

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

#### **2.1 Missions du Comité de Branche pour la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Ce Comité a pour mission de suivre et d'accompagner la mise en œuvre du présent accord.

A ce titre, il 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.

Il propose à la CPPNI toutes les modifications du présent accord rendues nécessaires par les éventuelles modifications de la législation.

##### **2.1.1 Collecte et analyse de données**

**A-** Le Comité 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 1 du présent accord.

Elles proviennent également du suivi annuel des accords d'entreprise relatifs à l'égalité professionnelle signés dans la branche.

Pour ce faire, il peut solliciter différents intervenants susceptibles de lui fournir les données, conformément aux dispositions de l'article 2.2 « Moyens du Comité » du présent accord.

Le Comité assure le suivi des indicateurs des outils créés en application du présent accord.

**B-** Il organise des travaux visant à analyser les données collectées.

Ces travaux d'analyse servent à la production annuelle d'une fiche synthétique sur l'évolution de l'égalité professionnelle dans la Branche.

Elle permet en outre de proposer à la CPPNI des actions à mettre en œuvre l'année suivante.

Cette fiche est transmise à la CPPNI qui se charge de sa diffusion la plus large.

Dans les douze mois suivant cette extension, le Comité 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 le Branche, mentionnée au B de l'article 2.1.1 ci-dessus, sera produite un an après l'arrêté d'extension et présentée en CPPNI. Un bilan sera présenté chaque année à la CPPNI par le Comité.

## **ARTICLE 4. DISPOSITIONS FINALES**

### **4.1 Champ d'application**

Le présent accord s'applique, en France métropolitaine et dans les DROM, aux entreprises dont le personnel relève de la convention collective des entreprises d'architecture élargie à la maîtrise d'œuvre (IDCC 2332), quelle que soit leur taille.

### **4.2 Clause relative aux entreprises de moins de 50 salariés**

Les partenaires sociaux de branche architecture 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.

### **4.3 Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de quatre ans à compter de la date de son entrée en vigueur.

### **4.4 Notification, dépôt, entrée en vigueur et extension de l'accord**

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

A la suite de quoi, il est déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministère chargé du travail, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension de l'accord sera sollicitée conformément aux dispositions du code du travail, les parties contractantes mandatent le Secrétariat du Paritarisme afin d'effectuer les démarches nécessaires à son extension.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de publication de son arrêté d'extension.

### **4.5 Révision**

À tout moment, une révision pourra être demandée selon les règles en vigueur.

SD  
7/8  
L  
M  
H  
J