

## **Déclaration commune des signataires de la convention collective de l'édition sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** **- Articulation vie privée et vie professionnelle -**

Le Syndicat National de l'Édition et les organisations syndicales de salariés de l'Édition souhaitent promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche.

Les thèmes d'étude et de réflexion choisis par les partenaires sociaux sont la mixité professionnelle, l'égalité salariale, l'évolution professionnelle et l'articulation entre vie professionnelle, et vie familiale et personnelle.

Une première déclaration commune a énoncé un certain nombre de principes et d'objectifs autour de la mixité professionnelle et du recrutement.

Les partenaires sociaux ont poursuivi ces travaux en traitant de l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle toujours dans le but de contribuer au développement au sein des entreprises de la branche de mesures concrètes prises par voie d'accords ou par plans d'action portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

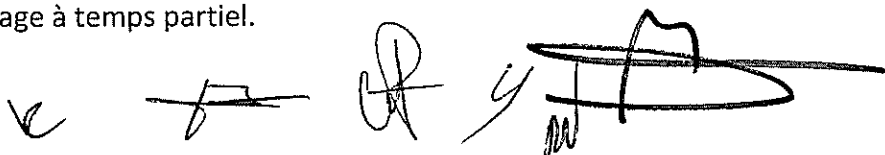
Concernant l'articulation entre vie professionnelle, et vie familiale et personnelle l'objectif est de :

- Mettre en place des mesures concrètes et efficaces qui participent à une évolution culturelle en faveur d'une répartition plus équilibrée des charges et obligations familiales entre les femmes et les hommes.
- Ne pas pénaliser les salariés, femmes ou hommes, dans leur vie professionnelle, conditions de travail, niveau de rémunération et dans leur évolution de carrière, en raison de leurs responsabilités familiales

Le Syndicat National de l'Édition et les organisations syndicales de salariés de l'édition souhaitent mettre en valeur les bonnes pratiques existantes, les consolider et les étendre, et favoriser des démarches innovantes.

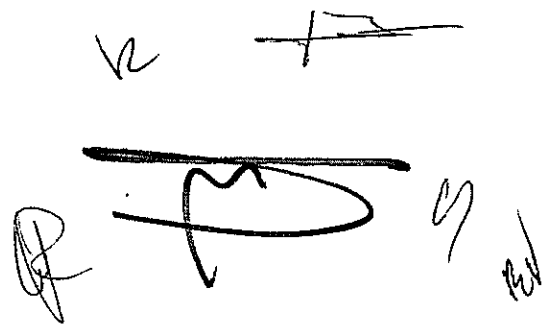
En ce sens le SNE et les organisations syndicales recommandent :

- De faciliter la mixité des responsabilités familiales et pour ce faire mettre en place des conditions favorisant la prise du congé de paternité ;
- La planification des réunions de travail conformes aux horaires de l'entreprise, en tenant compte des contraintes familiales ;
- de favoriser les meilleures conditions pour le recours au temps partiel choisi dans les entreprises ;
- De veiller à ce que le temps partiel ne soit pas un frein à l'évolution de carrière et de salaire et de faciliter les conditions d'un retour à un temps plein des salariés. Pour ce faire il est recommandé de mettre en place pour des fonctions identiques un suivi de l'évolution des salaires à temps plein et à temps partiel ;
- De garantir les mêmes droits à formation pour les salariés à temps partiel en tenant compte des jours d'absence des salarié(e)s à temps partiel pour positionner les stages de formation.
- De redéfinir les objectifs, les missions et la charge de travail en fonction de la réalité du temps de travail, lors d'un passage à temps partiel.



- D'utiliser les dispositifs existants dans les entreprises en matière d'ARTT, et de les réorienter le cas échéant, pour favoriser la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.
- Le maintien, durant les périodes de congé maternité ou congé parental, de la diffusion des informations relatives à la vie de l'entreprise, à la demande du salarié et après communication par celui-ci de ses coordonnées électroniques.
- De favoriser la continuité de la couverture complémentaire santé pour les salariés concernés par des congés liés à la maternité ou à la paternité.
- De prendre en compte dans l'organisation et l'aménagement du temps de travail des entreprises les besoins liés au soutien familial (longue maladie d'un conjoint, d'un enfant, d'un parent, dépendance, enfant malade...).
- De favoriser l'utilisation des nouvelles technologies de communication (visioconférence...) pour réduire les contraintes liées aux temps de transport.
- De sensibiliser l'encadrement à la gestion du temps des équipes pour favoriser une réelle conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et privée.
- Au retour des congés de maternité ou parentaux de plus d'un an et sur demande du salarié, d'organiser un entretien avec la hiérarchie pour déterminer le projet professionnel, les conditions de retour au travail, les formations de mise à niveau ou de développement des compétences assurant un développement de carrière.
- A cet égard, il est rappelé que les salariés qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé de maternité (article L. 1225-27 du code du travail) ou d'un congé parental d'éducation (article L. 1225-57 du code du travail) ont droit à un entretien avec leur employeur concernant leur reprise d'activité et leur orientation professionnelle.

Le SNE et les organisations syndicales incitent les entreprises à mettre en place ces recommandations par des mesures concrètes et pertinentes visant à la recherche d'un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale et privée.



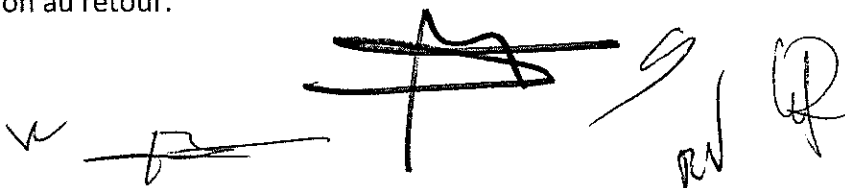
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature in the center, a smaller one to the right, and several initials (R, S, B) scattered around.

## Exemples de bonnes pratiques

La liste ci-dessous présente de manière non exhaustive les mesures mises en place dans des entreprises appartenant au secteur de l'édition.

Les exemples qui y sont donnés illustrent de manière non limitative les recommandations contenues dans la déclaration commune sur l'articulation entre vie privée et vie professionnelle. Chaque entreprise conserve la possibilité de mettre en place ces recommandations et trouver chacune pour ce qui la concerne des actions pertinentes et innovantes.

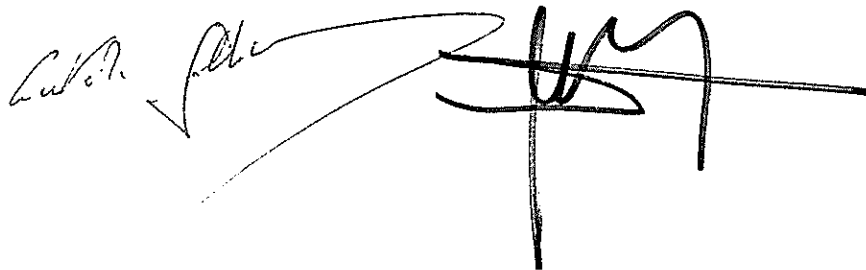
1. **Congés enfant malade rémunéré**
2. **Autorisation d'absences pour les futurs pères afin d'assister aux visites prénatales avec maintien de la rémunération.**
3. **Aménagement d'horaires pour parents d'enfants de moins de 3 ans.**
4. **Fixation d'une heure limite pour le début de réunion en fin d'après-midi ; fins de réunions conformes à l'horaire collectif**
5. **Mise en place du télétravail sur une durée déterminée** pour les salariés de + 55 ans à raison d'un jour par semaine, pour les salariés confrontés à une situation personnelle exceptionnelle (maladie ou maternité), pour les salariés en situation de handicap, pour les salariés confrontés à une inaptitude temporaire.
6. **Congé paternité**
  - Maintien du salaire pour les congés paternités (11 jours suivant la naissance)
  - Jour(s) en plus du congé légal.
7. **Dispositifs d'ARTT propres aux salariées enceintes**
8. **Temps partiel choisi**
  - Accès facilité à l'issue d'un congé parental ou pour tout parent d'un enfant de moins de 6 ans.
  - Entretien obligatoire lors de toute prise de temps partiel pour adapter la charge de travail.
  - Égalité de rémunération temps partiel/temps pleins avec indicateurs de suivi par classification.
  - Égalité de droits à la formation.
  - Facilitation du retour au temps plein.
9. **Congé parental/congé maternité**
  - Entretien professionnel au retour du ou de la salariée (obligation légale, voir article L 1225-57 CT).
  - Octroi de 3 jours de formation au retour.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature, a smaller signature, and several initials.

- Entretien professionnel au départ en congé parental et, pour le congé parental partiel, évaluation de la charge de travail.
- Maintien du lien avec l'entreprise durant les congés pour les salariés qui le souhaitent.
- Facilitation du retour au temps plein pour les congés parentaux à temps partiel
- Garantie d'évolution salariale au retour du congé de maternité (rappel des obligations légales).
- Maintien de la mutuelle (sans prise en charge employeur) pour les congés parentaux à temps complets.

Fait, à Paris le 21 mai 2012

Pour le Syndicat National de l'Édition



Pour les organisations syndicales

CFTE  
Rouée

F3C - CFBT  
SWLE - CFBT



FO. FEC / SNPEP Jacques-Louis Guyard Becker

CFE - CGC Béronique CHANSON  
Hef