

⇒ **UNE NOUVELLE IMPULSION EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

« **C'est un enjeu pour la compétitivité de la Branche que d'attirer les femmes au sein de nos entreprises et de parvenir à une mixité réelle de nos métiers** » souligne Viviane CHAINE-RIBEIRO, Présidente de la Fédération SYNTEC.

Dans la continuité de l'accord du 24 avril 2008 et du guide pratique paritaire signé le 13 octobre 2011, **l'accord national signé le 27 octobre 2014 par l'ensemble des partenaires sociaux** (Fédérations patronales SYNTEC et CINOV, CFDT/F3C, CFC/CGC/FIECI, Fédération CGT des Sociétés d'Etudes, CFTC/CSFV, CGT-FO Fédération des employés et cadres) **et relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes développe et garantit les principes de diversité et d'égalité des chances, valeurs essentielles de la Branche des Bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs Conseils et des Sociétés de Conseils, applicables à l'embauche et tout au long de la carrière des salariés.**

L'accord national renforce cinq champs d'action déjà initiés dans l'accord du 24 avril 2008 :

- sous réserve de dispositions plus favorable applicables dans l'entreprise, **la médiane des augmentations individuelles devient le critère de référence pour l'application du principe d'Egalité** en matière de révision de salaire et de calcul des augmentations individuelles annuelles au retour de congé maternité ou d'adoption ;
- **les droits de la salariée ayant déclaré sa grossesse en accordant une baisse d'heures de travail rémunérée sont accrus :**
 - 20 minutes par jour à partir du troisième mois de grossesse ;
 - 30 minutes par jour, à compter du cinquième mois de grossesse ;
 - pour la salariée en forfait annuel en jours ayant déclaré sa grossesse, l'employeur veillera à ce que l'amplitude n'excède pas une durée ne lui permettant pas de concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle. L'employeur le formalise par écrit.
Dans tous les cas, **la charge de travail de la salariée est adaptée en conséquence.**
- **l'employeur doit procéder à un examen et apporter une réponse motivée aux demandes de télétravail, dans les entreprises disposant d'un accord collectif ;**
- **le complément d'allocation du congé paternité est porté à hauteur de 100% du salaire de base, sous réserve d'une ancienneté minimale du salarié de 2 ans dans l'entreprise ;**
- **de nouveaux indicateurs de suivi dans la Branche et dans les entreprises** en vue de favoriser l'attractivité de nos métiers sont consacrés et l'attention des entreprises de la Branche est attirée sur les mesures susceptibles d'aider les salariées ayant bénéficié d'un congé maternité ou d'un congé parental dans leur évolution professionnelle ;
- **les entreprises de la Branche sont incitées à faire progresser la mixité et l'égalité de traitement des salariés sur tous les postes et à tous les niveaux de responsabilité**, et à prévenir et réduire le « plafond de verre » et le « mur de verre » au regard de la rémunération, de l'évolution professionnelle et de la gestion de la carrière.

À propos de la Fédération SYNTEC :

80 000 entreprises, 120 milliards d'euros de Chiffre d'Affaires, c'est 910 000 collaborateurs pour relever le défi français de la compétitivité et de l'emploi.

La Fédération Syntec regroupe les activités du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et de Conseil, de la Formation Professionnelle, des métiers de l'Événement. Site Internet : www.syntec.fr

Contact presse :

Max Balensi – Délégué Général Fédération Syntec - 01 44 30 49 02 - max.balensi@syntec.fr