

Accord n°90 du 22 septembre 2010

A la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés du 17 janvier 1952

Relatif à l'égalité et la mixité entre les femmes et les hommes

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n°2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Il ressortit de ces textes l'obligation pour la branche des industries de produits alimentaires élaborés de négocier tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer cette égalité professionnelle et sur celles tendant à remédier aux écarts constatés. Obligation complétée par une obligation annuelle de négociation portant sur la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes d'ici 2010. Quant à l'ANI du 1^{er} mars 2004, il fournit différentes pistes d'actions pour tendre vers un objectif d'égalité.

Les parties au présent accord expriment, en faisant référence à l'article premier de la constitution du 3 juin 1958, leur attachement au principe d'égalité devant la loi de tous les citoyens. C'est pourquoi, l'objectif d'une égalité de fait des salariés quel que soit leur sexe ne saurait conduire à des mesures ayant pour objet ou pour effet de rompre cette égalité de droit.

Les parties au présent accord ont conscience que la situation comparée des hommes et des femmes dans le cadre professionnel dépend en partie de facteurs socioculturels externes à l'entreprise. Elles ne prétendent pas, par le présent accord, résoudre des situations inéquitables dont les sources se trouvent en dehors de l'entreprise mais entendent définir un cadre (ensemble de mesures) de nature à favoriser dans l'entreprise, et tout au long de la carrière, cette égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet objectif passe par la nécessité de promouvoir une approche avant tout qualitative reposant sur la reconnaissance des différences entre les hommes et les femmes et sur la richesse qu'une réelle mixité peut représenter pour l'entreprise.

Le présent accord, n'exonère pas les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives de négocier :

- annuellement sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise, ainsi que les mesures permettant de les atteindre (négociation qui s'appuie sur un rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes) ;
- sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Il est rappelé que dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, il incombe à l'employeur de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et les mesures permettant de les atteindre.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport sur la situation économique remis annuellement par l'employeur au comité d'entreprise doit intégrer des éléments relatifs à la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

Article 1 – Etat des lieux

Afin de connaître les effets des mesures prévues par le présent accord dans les entreprises de la branche, il est jugé nécessaire de disposer d'un état des lieux relatif à la situation comparée des hommes et des femmes dans ces entreprises et de définir des critères pour suivre l'évolution de cette situation.

Aussi, les parties au présent accord décident d'enrichir le bilan social de branche en veillant à présenter, quand cela est pertinent, une distinction sexuée des résultats. A cette fin il est décidé d'étudier les indicateurs du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes que les entreprises doivent réaliser chaque année qu'il serait opportun d'intégrer à l'enquête conduite en vue de la réalisation du bilan social annuel de branche.

Il est également décidé d'intégrer dans le bilan social une partie spécifique à la situation comparée des hommes et des femmes reprenant les critères de suivi définis paritairement.

Le recueil de pratiques relatives à l'égalité professionnelle hommes / Femmes réalisé par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries de l'alimentaire (OBSERVIA) sera diffusé auprès des entreprises de la branche. Les parties au présent accord incitent chaque entreprise à s'inspirer de ses pratiques en tenant compte de leurs propres spécificités.

Il est rappelé aux entreprises qu'il est impératif de répondre à l'enquête annuelle conduite en vue de la réalisation du bilan social de la branche.

Article 2 – Mesures en faveur de l'accès et de l'évolution dans l'emploi

2.1 – Recrutement

L'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'une fonction dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe, ni de la situation de famille du titulaire à l'emploi, mais uniquement des compétences, de l'expérience professionnelle et des qualifications.

A cette fin, après l'alinéa 1 de l'article 20 de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés sont ajoutés les alinéas suivants :

« Les offres d'emploi doivent s'adresser sans distinction aux hommes et aux femmes. Leur formulation doit être non sexuée, objective et non discriminante. La description du contenu de l'emploi ne doit pas induire qu'il s'adresse de préférence à une personne de l'un ou l'autre sexe.

Au cours de l'entretien d'embauche, il ne peut être demandé que des informations ayant trait à l'exercice de l'emploi dans le but d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé.

L'entreprise ne doit pas prendre en compte l'état de grossesse d'une femme pour refuser l'embauche ni rechercher d'information concernant l'état de grossesse d'une femme candidate à un emploi ».

Il est rappelé qu'en application des dispositions légales une discrimination temporaire à l'embauche, à la seule faveur des femmes, peut être justifiée quand elle résulte de l'application d'un plan pour l'égalité professionnelle négocié ou mis en œuvre par l'entreprise auquel le directeur départemental du travail de l'emploi et de la formation professionnelle ne s'est pas opposé.

Dans le cadre d'un tel plan, le contrat de professionnalisation peut constituer l'un des moyens d'anticiper le recrutement dans les emplois où la répartition entre les hommes et les femmes est déséquilibrée.

2.2 – Evolution dans l'emploi

Les perspectives d'évolution d'un salarié au sein de son entreprise, quels que soient la nature et le niveau de son poste, doivent être indépendantes de son sexe et reposer sur ses qualités professionnelles. Les hommes et les femmes doivent avoir les mêmes possibilités d'accès aux postes à responsabilité.

A cette fin et pour éviter qu'un type de poste ne soit a priori sexué les entreprises veilleront à ce que tous les intitulés de postes soient au masculin.

Il est rappelé que selon les dispositions légales - en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation - une discrimination temporaire, à la seule faveur des femmes, peut être justifiée quand elle résulte de

l'application d'un plan pour l'égalité professionnelle négocié ou mis en œuvre par l'entreprise auquel le directeur départemental du travail de l'emploi et de la formation professionnelle ne s'est pas opposé.

Afin que la situation familiale d'un salarié ne constitue pas un frein à son évolution professionnelle, les entreprises s'engagent à proscrire tout système d'évaluation des performances basé essentiellement sur le temps de présence. Elles devront définir un mode d'évaluation des performances individuelles en le liant explicitement aux résultats produits et aux compétences à mettre en œuvre pour les atteindre.

L'implication des pères et des mères dans l'exercice de leurs obligations familiales constitue un facteur pouvant conduire à un traitement inégalitaire des hommes et des femmes dans le monde du travail et freiner leur progression. C'est pourquoi, il apparaît nécessaire de favoriser une plus grande implication des pères en rapprochant les conditions de traitement des absences liées aux obligations des parents vis-à-vis de leurs enfants. A cette fin, les parties au présent accord décident d'une part, de prendre en compte en totalité le congé parental d'éducation et de présence parentale pour la détermination de l'ancienneté et d'autre part, d'unifier les jours de congés payés accordés aux jeunes parents.

En conséquence, les modifications suivantes sont apportées aux articles 3 et 32, de la convention collective :

- le dernier alinéa du a) de l'article 3 de la convention collective pour les industries de produits alimentaires élaborés est remplacé par l'alinéa suivant : « Congé parental d'éducation et du congé de présence parentale. Ces congés sont pris en compte dans leur totalité pour la détermination de l'ancienneté ».

- le 1.4 de l'article 32 de la convention collective pour les industries de produits alimentaires élaborés est remplacé par l'article suivant :

« 1.4 - Congés supplémentaires des jeunes parents

Les jeunes salariés, âgés de moins de vingt quatre ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit à deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge et vivant au foyer ou à un jour si leur congé légal n'excède pas six jours.

Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours.

Quand deux jeunes parents qui ont à charge le ou les mêmes enfants appartiennent tous les deux à la même entreprise, le cumul des congés supplémentaires pris par chacun ne peut dépasser le montant prévu par l'alinéa 1 du présent article ».

Article 3 – Mesures relatives à l'accès à la formation

L'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle constitue un facteur essentiel en vue de favoriser l'égalité des hommes et des femmes dans l'entreprise.

Pour les formations réalisées sur le temps de travail, les employeurs chercheront à privilégier les solutions qui permettent le déroulement des formations pendant l'horaire habituel.

Quand le nombre des salariés formés et les locaux de l'entreprise le permettent, les formations au sein de l'entreprise seront privilégiées

Les entreprises devront veiller à ce que leur plan de formation ainsi que les actions de formation envisagées, tant pour le développement professionnel que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

Les entreprises devront promouvoir, quel que soit le métier ou l'emploi, les formations qualifiantes aussi bien auprès des hommes que des femmes et veilleront à ne pas laisser croire que certains métiers ou emplois s'adressent plus spécifiquement à l'un ou l'autre sexe.

Les salariés à temps partiel doivent bénéficier des mêmes possibilités d'accès à la formation professionnelle continue que les salariés à temps plein.

Afin de concilier l'exercice des responsabilités familiales de père ou de mère avec les besoins de formation professionnelle, le salarié qui accepte de suivre une formation en lien avec les besoins de son entreprise pendant son congé parental d'éducation bénéficie de l'allocation formation pour les actions réalisées en dehors du temps de travail.

Lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail, la rémunération est intégralement maintenue. La rémunération inclut les primes qui présentent un caractère de généralité, de constance et de fixité dans le mode de calcul. En application de ces trois critères, elle comprend notamment les

primes correspondant à un risque ou à un inconvénient, à l'exception toutefois de celles qui ne sont pas versées régulièrement mais seulement à l'occasion de tâches précises ou d'une affectation particulière.

Article 4 – Conditions de travail et d'emploi

4.1 – Temps partiel

Selon les données issues de la dernière enquête sociale de branche, les femmes représentent plus des trois quarts des temps partiels dans les entreprises de la branche. Le fait de favoriser un temps partiel choisi plutôt que subi et de favoriser une organisation du travail permettant de mieux le concilier avec la vie personnelle, constitue un levier de nature à favoriser une plus grande égalité entre les hommes et les femmes.

En conséquence, les parties au présent accord rappellent qu'en application des dispositions légales les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Elles demandent aux entreprises de favoriser le temps partiel choisi et les invitent à attribuer en priorité les postes à temps partiel aux salariés, hommes ou femmes, qui en font la demande pour des considérations d'ordre familial, dans la mesure où ceux-ci disposent des compétences et qualifications requises par le poste.

Les entreprises devront privilégier, quand cela est compatible avec l'organisation et les obligations du poste occupé ou à pourvoir, une répartition des horaires des salariés à temps partiel qui entraîne le moins de perte de temps afin de favoriser la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle. A cette fin elles rechercheront une organisation du travail à temps partiel limitant, dans la mesure du possible, la durée des interruptions quotidiennes.

Les parties au présent accord, tiennent à rappeler que le temps partiel modulé mis en place par l'article 38 de la convention collective pour les industries de produits alimentaires élaborés introduit une souplesse dans l'organisation du temps partiel et favorise, par une meilleure articulation entre les impératifs de production des entreprises avec les obligations familiales des salariés, l'accès pour tous les salariés à un temps partiel choisi.

Les salariés à temps partiel ont vocation à bénéficier normalement des promotions internes. Le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière.

4.2 – Articulation entre activités professionnelles et vie familiale

Dans l'intérêt commun de l'entreprise et de ses salariés, les employeurs devront organiser un aménagement des horaires de travail tenant compte, dans la mesure du possible, des obligations liées à la qualité de père ou de mère, ou de manière plus générales, liées aux responsabilités familiales. Ces aménagements, qui ont vocation à bénéficier tant aux hommes qu'aux femmes, ne doivent pas constituer un obstacle au déroulement de carrière.

Il est introduit avant le 4.1 de l'article 39 de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés un alinéa ainsi rédigé : « Les employeurs organiseront, dans la mesure du possible, un aménagement des horaires de travail tenant compte des obligations familiales et plus spécifiquement de celles liées à la qualité de père ou de mère ».

Il est introduit au 3° de l'article 36 de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés un alinéa ainsi rédigé, après le 2nd alinéa :

« - Rentrée scolaire

Quand cela est compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise le parent d'au moins un enfant, pourra lors de chaque rentrée scolaire de l'un ou de ses enfants jusqu'en 6ème bénéficier d'une autorisation d'absence d'une heure récupérable. La demande d'une autorisation d'absence doit être formulée à l'employeur au minimum 15 jours avant la date de la rentrée scolaire.

Pour le parent exerçant seul l'autorité parentale au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale, l'autorisation d'absence d'une heure sera rémunérée.».

Quand cela est compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise, le poste ou les fonctions occupés, l'employeur pourra étudier la mise en place du télétravail avec les salariés qui en font la demande. Cette forme d'organisation et/ou de réalisation du travail peut constituer une réponse à des objectifs de conciliation de la vie familiale avec la vie professionnelle. Sa mise en place devra respecter les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail.

4.2.1 - Congé maternité ou d'adoption

Il est rappelé, qu'en application de la loi du 23 mars 2006 :

- les salarié de retour d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales de rémunérations 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 ;
- les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé, retenue, par accord collectif ou par l'employeur pour le personnel de l'entreprise ;
- pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, les périodes d'absence du salarié pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation sont intégralement prises en compte.

Il est rappelé qu'en application de l'article 39 de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés, le salarié peut utiliser les droits affectés à son compte épargne temps (CET) pour prendre, avec l'accord de son employeur, un congé pour convenance personnelle à l'issue de son congé de maternité, d'adoption. Le CET a également pour vocation de financer des congés en principe sans solde tels que le congé de présence parentale ou le congé parental d'éducation.

4.2.2 – Absences liées à l'exercice d'obligations des parents

Les absences liées aux obligations des pères et des mères, dans la mesure où elles éloignent les salariés de la vie de l'entreprise pendant de longues périodes, sont de nature à perturber sa progression professionnelle et, en l'absence d'une parité familiale, constituent un facteur défavorable à la mixité et l'égalité des hommes et des femmes.

C'est pourquoi il importe de mieux concilier ces absences avec l'organisation de l'entreprise en préparant le départ, en permettant de conserver un lien avec le salarié durant son absence et en organisant son retour.

A cette fin, chaque salarié pourra demander, avant son départ en congé de maternité, d'adoption, en congé parental d'éducation ou de présence parentale, à bénéficier d'un entretien individuel avec son supérieur hiérarchique afin d'examiner les conditions de son absence et de son remplacement ainsi que d'anticiper les conditions de son retour au travail.

Afin de permettre le maintien d'un lien professionnel entre le salarié bénéficiaire de ces congés et l'entreprise, celle-ci devra lui adresser les informations générales (institutionnelles ou professionnelles) sur l'entreprise communiquées à l'ensemble des salariés. Les modalités de transmission de ces informations pourront être précisées lors de l'entretien individuel qui précède son départ.

Pour les salariés dont la durée du congé parental d'éducation est supérieure à douze mois, l'entreprise proposera un entretien annuel afin de les informer des évolutions de l'entreprise et d'évoquer leurs conséquences possibles sur les conditions de leurs retours.

Dans le souci de faciliter la reprise du travail des salariés après une absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou d'éducation, les entreprises recevront le salarié, préalablement à son retour ou dans les deux mois suivant celui-ci, pour un entretien professionnel afin de préciser ses orientations professionnelles et étudier dans quelle mesure une formation serait de nature à faciliter son retour au travail. Il est à noter que les salariés qui reprennent leur activité professionnelle suite à de telles absences sont spécifiquement visés comme bénéficiaires des périodes de professionnalisation par l'article 2.2 de l'accord du 6 décembre 2004 relatif à la professionnalisation dans diverses branches des industries alimentaires.

S'agissant des absences de plus courte durée, afin d'éviter qu'elles constituent un facteur défavorable à la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes, les modifications suivantes sont apportées à l'article 36 de la convention collective.

Avant l'alinéa 2 du 3^o de l'article 36 il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Afin que les revenus du salarié ne soit pas affectés par cette absence et quand cela est compatible avec l'organisation des périodes de congés de l'entreprise, le salarié dispose de la faculté de prendre des jours de congés payés ou , s'il en dispose, des jours de récupération liés à la réduction du temps de travail, pour couvrir la période d'absence liée à la garde d'un enfant malade ».

Au dernier alinéa de l'article 36, « 50% » est remplacé par « 100% ».

Article 5 – Mesures en faveur d'une réduction des écarts de rémunération

L'employeur doit assurer pour un même travail ou pour un travail égal, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Une différence de rémunération à poste identique, doit reposer sur des raisons objectives. Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des critères identiques quel que soit le sexe.

Les parties au présent accord n'ont pas le sentiment que la convention collective pour les industries de produits alimentaires élaborés comporte des dispositions de nature à induire directement pour des salariés occupant des postes similaires des écarts de rémunération selon le sexe.

Pour autant, elles s'engagent à examiner et modifier les dispositions qui seraient de nature à défavoriser l'égalité et la mixité entre les hommes et les femmes ou conduire à des écarts de rémunération sur des postes similaires. Elles veilleront également prendre en considération dans toute négociation la question de l'égalité et de la mixité entre les hommes et les femmes.

Les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes mis en évidence par le bilan social annuel résultent plus directement de leurs possibilités respectives à occuper des postes similaires et à accéder à des postes à responsabilité. Aussi, la réduction des écarts de rémunération passe avant tout par les mesures rapprochant les situations professionnelles tout en tenant compte des différences.

Cela passe également par une évolution des mentalités des collaborateurs et collaboratrices dans les entreprises sur la question de l'égalité et de la mixité. C'est pourquoi, les entreprises de la branche devront sensibiliser les salariés, les institutions représentatives du personnel et les délégués syndicaux de leurs entreprises sur le sujet afin de lever les lieux communs sur les hommes et les femmes.

Article 6 – Bilan de l'accord

Le bilan des effets de l'accord sera réalisé chaque année à l'occasion de la présentation du bilan social de branche et s'appuiera sur les indicateurs de sa partie spécifique à la situation comparée entre les hommes et les femmes.

Article 7 – Portée de l'accord

Il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable.

Article 8 – Date d'effet

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature.

Article 9 - Dépôt

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.
Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Signataires :

Pour les employeurs :
Association des entreprises de produits alimentaires élaborés (ADEPALE)
Pour les salariés :
Fédération Générale Agro-alimentaire - CFDT
Fédération CSFV – Commerce-Services - Force de vente - CFTC
Fédération Nationale du Personnel d'Encadrement des Industries et Commerces Agro-alimentaires – C.G.C
Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des tabacs et des et des activités annexes – F.O