

Brochure n° 3072

**Convention collective nationale**

IDCC : 179. – **COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION**

---

**ACCORD DU 5 NOVEMBRE 2008**

**RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

NOR : *ASET0950082M*

IDCC : *179*

---

**PRÉAMBULE**

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et les dispositions prévues à l'article 46 de la convention collective nationale du personnel des coopératives des consommateurs, les partenaires sociaux de la branche des coopératives de consommateurs affirment le principe de non-discrimination du fait du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de rémunération, de promotion, de formation, de conditions de travail et de congés.

La fédération nationale des coopératives de consommateurs et les organisations syndicales signataires du présent accord conviennent de la nécessité de promouvoir l'égalité professionnelle au sein des entreprises de la branche des coopératives de consommateurs.

Le présent accord a pour objectif de favoriser la mixité entre les sexes en matière de conditions de travail et d'emploi : embauche, formation, rémunération, promotion.

Le présent accord marque la volonté des parties signataires d'assurer à un niveau équivalent de connaissance, d'aptitude, de formation et d'ancienneté, l'égalité d'accès de droits entre les hommes et les femmes dans tous les domaines relevant de la responsabilité sociale des coopératives.

La fédération nationale des coopératives de consommateurs et les organisations syndicales constatent que la particularité des inégalités professionnelles est qu'elles résultent, pour partie, d'éléments culturels (représentations socioculturelles, disparité d'accès aux formations initiales, répartition des tâches familiales et organisation des rythmes de vie) qui dépassent le strict cadre de l'entreprise.

Néanmoins, les signataires considèrent que ces schémas culturels ne constituent pas un obstacle à la mise en œuvre d'une politique volontariste de la branche destinée à favoriser progressivement des conditions de travail et d'emploi plus égalitaires entre les hommes et les femmes.

Dans ce cadre, le présent accord définit 4 orientations devant permettre la progression de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans la branche et faciliter l'évolution professionnelle de ces dernières :

- prévenir les discriminations entre sexes ;
- pallier les incidences professionnelles de la maternité ;
- développer la mixité de l'accès à la formation professionnelle ;
- favoriser la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

Préalablement à l'examen de ces 4 orientations, il est affirmé la volonté des entreprises de la branche d'inscrire l'égalité professionnelle dans leur fonctionnement quotidien et de prendre dans ce domaine une part active dans l'évolution des mentalités.

En effet, les avancées en matière d'égalité professionnelle supposent une évolution concomitante des acteurs de la branche. Dans cette démarche, l'implication de l'ensemble des entreprises constitue un gage important de réussite.

Ainsi les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre les mesures fixées par le présent accord, notamment dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle prévue par l'article L. 2242-5 du code du travail et les stipulations de l'article 46 de la convention collective nationale du personnel des coopératives de consommateurs.

Dans ce cadre, il est rappelé que les entreprises ont pour obligation :

- d'engager périodiquement (chaque année ou tous les 3 ans en cas d'accord) une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre ;
- de présenter le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes établi selon les modalités prévues à l'article D. 2323-12 du code du travail.

Les parties ont ainsi convenu ce qui suit :

## I. – Prévenir les discriminations

### 1. Le recrutement

Les coopératives conviennent de mettre en œuvre une politique de recrutement respectant l'égalité d'embauche entre les hommes et les femmes, en veillant notamment à ce que les critères d'embauche soient strictement identiques.

L'objectif de la branche est d'inciter les coopératives à rechercher la mixité des emplois dès lors que le volume annuel de recrutement externe est significatif dans un métier et que le marché de l'emploi le permet.

Dans ce cadre, le présent accord invite les coopératives à privilégier :

- le recrutement de femmes dans des emplois où les hommes sont fortement représentés ;
- le recrutement d'hommes dans les emplois où les femmes sont fortement représentées ;
- et à inciter les organismes intervenant dans le placement (ANPE, APEC, cabinets de recrutement, entreprises d'intérim, missions locales) afin que, parmi les candidats présentés, figure, à profil équivalent, une part significative de femmes ou d'hommes selon la compétence recherchée.

## 2. Les rémunérations

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. Les partenaires sociaux se fixent comme objectif, après en avoir effectué l'analyse, de supprimer les écarts constatés et non justifiés de rémunération qui auraient pu être observés entre les femmes et les hommes d'ici à cette date.

Les coopératives veilleront à conserver des salaires d'embauche strictement égaux entre les hommes et les femmes.

Le principe « travail égal, salaire égal » devra être respecté après appréciation de tous les éléments composant la rémunération : le salaire et l'ensemble des primes et gratifications liées à l'exécution, la qualité et la durée du travail.

Dans la mesure où des écarts sont constatés lors de la présentation du rapport annuel de branche, les partenaires sociaux rechercheront les voies et moyens de faciliter la mise en œuvre dans les entreprises d'actions correctives.

## 3. Les parcours professionnels

La mixité, facteur d'enrichissement des salariés et de cohésion de l'organisation sociale de l'entreprise, devra être facilitée en matière de parcours professionnels.

A ce titre, lors de l'entretien annuel avec le responsable hiérarchique, il sera examiné avec le salarié intéressé l'ensemble des perspectives d'évolution professionnelle.

Dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de l'article 4 du présent accord, il sera veillé dans toute la mesure du possible à ce que les situations familiales des salariés, en lien avec leurs horaires de travail, ne constituent pas un obstacle à leur accès à une promotion professionnelle.

Pour cela, il sera veillé à ce que les postes proposés à candidature le soient en fonction des critères professionnels et d'aptitude médicale requis pour la maîtrise du poste.

## 4. La féminisation des postes d'encadrement

Dans le cadre de la mise en œuvre des stipulations de l'article 3 du présent accord, il sera recherché le développement de l'accès des femmes à des postes d'encadrement. Dans ce but, une priorité sera donnée aux salariées souhaitant accéder à des postes d'encadrement dans les métiers où les candidates sont sous-représentées (exemple : les métiers de bouche).

La même attention devra être mise en œuvre dans les coopératives lors des recrutements, notamment par la mise en œuvre d'une politique d'information sur ceux-ci qui permette qu'à compétence et expérience identiques, un accès égal aux postes à responsabilité soit assuré.

## 5. Négociation de branche

Le système de classification professionnelle utilisé pour la détermination des rémunérations sera fondé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe.

## II. – Pallier les incidences professionnelles de la maternité

### 1. Entretiens liés à la maternité

Il sera proposé à toute salariée volontaire un entretien spécifique, avant et après le congé de maternité ou d'adoption.

Dans ce cadre, il sera évoqué avec le responsable hiérarchique les modalités d'aménagement du poste pendant la grossesse et l'anticipation des conditions les plus favorables au retour en poste.

Pendant leur absence pour congé de maternité, les salariées seront automatiquement destinataires des informations d'ordre général et organisationnel diffusées dans l'entreprise pendant leur absence.

### 2. Reprise d'activité

Dès la fin de son congé de maternité ou de son congé parental d'éducation ou à sa demande dans le mois précédant son retour dans l'entreprise, la salariée pourra bénéficier à sa demande d'un entretien professionnel avec la hiérarchie portant sur les modalités d'organisation de sa reprise de poste.

Cet entretien portera notamment sur :

- la réadaptation au poste de travail ;
- les perspectives éventuelles d'évolution ou de transformation du poste ;
- dans l'hypothèse d'une absence supérieure à 18 mois, sur les possibilités d'accès à une formation de remise à niveau ou à une formation spécifique au futur poste de travail ;
- le rattrapage des augmentations de salaire intervenues pendant la suspension de leur congé de maternité.

## III. – Développer l'accès à la formation professionnelle et à la valorisation des acquis de l'expérience

### 1. Formation et retour de congé parental d'éducation ou d'adoption

Le salarié, en retour de congé parental d'éducation ou en congé d'adoption, bénéficie d'une priorité d'accès aux actions de formation mises en œuvre dans l'entreprise, si ces dernières peuvent contribuer à favoriser sa réintégration dans l'entreprise.

### 2. Formation professionnelle et contraintes familiales

Les parties signataires constatent que les femmes étant plus exposées à la gestion des contraintes familiales, leur accès effectif au parcours de formation professionnelle peut être difficile.

Dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord, les entreprises rechercheront, lors de l'élaboration de leur plan de formation, la conception de modules correspondant aux caractéristiques suivantes :

- les formations devront être réalisées au plus près géographiquement du poste de travail et dans des horaires compatibles avec l'organisation de la vie familiale ;
- les formations à distance par le biais de support informatique électronique de même que l'accompagnement professionnel en situation seront favorisées ;
- le délai de prévenance du début des sessions à des salariés en charge d'enfant(s) de moins de 16 ans ne pourra pas être inférieur à 3 semaines ;
- l'élaboration de formations courtes et modulaires sera favorisée.

### 3. Formation professionnelle et salariés à temps partiel

Une attention particulière doit être portée, en matière d'accès à la formation, aux salariés à temps partiel, notamment par la mise en œuvre de solutions adaptées à leur durée du travail.

Il devra être prévu la mise en place de formations souples et modulaires, éventuellement en dehors du temps de travail, favorisant la participation des salariés à temps partiel et leur garantissant ainsi un égal accès aux actions de formation mises en œuvre par les sociétés coopératives.

## IV. – Favoriser la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle

### 1. Actions en faveur de l'adaptation de l'organisation du travail

#### 1.1. Entretien professionnel sur la formation

Lors de l'entretien seront évoquées obligatoirement avec le responsable hiérarchique les questions pouvant faciliter la conciliation de la vie familiale et professionnelle du salarié.

Dans ce cadre, une information sera faite sur les perspectives d'évolution professionnelle ouverte dans l'entreprise aux salariés volontaires. Ils seront alors informés des compétences et des aptitudes requises ainsi que des formations nécessaires pour accéder à ces postes.

#### 1.2. Aménagement et modularité des horaires

Les coopératives recherchent les conditions de mise en œuvre des formules permettant aux salariés une plus grande souplesse des horaires.

### 2. Actions en faveur des salariés à temps partiel

#### 2.1. Mobilité professionnelle

Afin d'anticiper sur d'éventuelles difficultés que pourrait rencontrer le salarié à temps partiel dans son évolution, il sera favorisé l'accès à temps complet d'un salarié à temps partiel ou l'accès à temps partiel d'un salarié à temps complet désirant, dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle, changer de secteur professionnel ou géographique.

## 2.2. Recours aux heures complémentaires

Avant de recourir à l'embauche d'un salarié à contrat à durée déterminée, il sera recherché la possibilité de proposer des heures complémentaires à un salarié à temps partiel volontaire et cela dans les limites maxima horaires de la loi et de la jurisprudence.

### V. – Suivi de la quantification et de la réalisation des préconisations de l'accord

La commission paritaire nationale de l'emploi de la convention collective du personnel des coopératives de consommateurs sera chargée de fixer lors de ces réunions les objectifs et les actions prioritaires qui devront être entrepris pour réaliser l'objet du présent accord.

### VI. – Dispositions finales

#### Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du personnel des coopératives de consommateurs.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus en application du présent accord ne peuvent y déroger dans un sens moins favorable aux salariés.

#### Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une première période de 12 mois reconductible et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du travail.

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

#### Publicité de l'accord

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code de travail.

Fait à Paris, le 5 novembre 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FNCC.

#### **Syndicats de salariés :**

CFE-CGC agroalimentaire ;

FGTA-FO.