

Brochure n° 3294

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1987. – PÂTES ALIMENTAIRES SÈCHES**  
**ET COUSCOUS NON PRÉPARÉ**

---

AVENANT N° 2011-01 DU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2011  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1250256M  
IDCC : 1987

---

PRÉAMBULE

Le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes fait l'objet d'un intérêt marqué de la part des pouvoirs publics et des partenaires sociaux avec la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, 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, la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et, en dernier lieu, la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Le présent accord s'inscrit dans cette évolution législative et entend contribuer, au sein de la branche, à l'égalité entre les femmes et les hommes et notamment à la réduction des écarts de rémunération.

Un effort de mobilisation constant doit être fourni par tous les acteurs afin d'assurer une égalité professionnelle effective entre les hommes et les femmes, notamment concernant l'égalité salariale.

Les orientations et actions définies dans cet accord ont pour objectif de corriger durablement les inégalités éventuellement constatées à partir de bilan quantitatif et de proposer des pistes de progrès. Les partenaires sociaux affirment ainsi que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.

Les parties entendent s'appuyer sur les dispositifs déjà mis en place par la branche en matière d'égalité professionnelle hommes-femmes.

Les signataires considèrent que tous les acteurs de la branche doivent se mobiliser autour de cet axe de travail et que les principes de l'égalité professionnelle définis par le présent accord doivent être portés à tous les niveaux de l'entreprise, afin qu'elles engagent des politiques actives dans ce domaine. Ils estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises, et que son impact social et économique se révélera positif.

Dans cette perspective, les signataires ont identifié les points suivants comme vecteurs de développement de la réalisation de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application de l'accord*

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective.

## **Article 2**

### *Garantir un recrutement équilibré*

En vue d'assurer un recrutement respectant les principes d'égalité professionnelle au sein de la branche, il est rappelé que les critères retenus ne peuvent s'appuyer que sur les compétences et les qualifications du candidat. A cet égard, la branche se fixe comme objectif que le recrutement au sein des entreprises reflète la prise en compte de ces critères pour apprécier les candidatures entre les hommes et les femmes candidats.

Les parties rappellent aux entreprises de la branche les obligations légales suivantes :

- toute offre d'emploi (interne ou externe) ne peut faire mention d'aucun critère relatif au sexe ou à la situation familiale ;
- les informations demandées lors des procédures de recrutement doivent avoir pour unique finalité l'appréciation des capacités à occuper le poste proposé et les aptitudes professionnelles des candidats. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ;
- afin de permettre une meilleure représentation en terme de mixité lors du recrutement, les signataires s'engagent à ce que des actions prioritaires soient menées au niveau de l'entreprise, portant sur l'amélioration de l'accès des femmes et des hommes à des emplois sur des postes identifiés comme ayant une faible représentation féminine ou masculine. Les représentants du personnel peuvent faire des propositions d'action visant à réduire, le cas échéant, les déséquilibres constatés ;
- les entreprises veilleront à tendre vers l'équilibre des recrutements des hommes et des femmes, à compétences, expériences et profils équivalents, sous réserve des capacités du marché du travail. Elles pourront ainsi, pour les postes ouverts au recrutement, comptabiliser les candidatures reçues par sexe. Les embauches doivent refléter la proportion d'hommes et de femmes présentant leur candidature ;
- les entreprises de la branche doivent chercher à présenter et à promouvoir les métiers de notre secteur au sein des établissements de formation afin d'inciter les femmes à s'orienter vers des métiers principalement occupés par des hommes et inversement ;
- l'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à sa période d'essai. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

## **Article 3**

### *Garantir un accès égal à la promotion et à l'évolution professionnelle*

Les entreprises veilleront à être attentives à l'organisation du travail des équipes en tenant compte de la diversité des temps travaillés afin qu'ils ne soient pas source de discrimination. De même, en cas de modifications des horaires ou des jours travaillés, les plannings devront être établis 7 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles pour permettre aux salariés ayant des enfants à charge de prendre leurs dispositions.

En cas de réunions de travail, l'entreprise doit prendre en compte les contraintes familiales. C'est pourquoi celles-ci doivent se tenir pendant les horaires de travail habituels.

Les entreprises de la branche veilleront à assurer une garantie d'évolution des hommes et des femmes occupant des emplois identiques et disposant d'une expérience similaire. Les entretiens individuels professionnels permettront une analyse en ce sens.

Particulièrement, la proportion respective des femmes et des hommes ayant fait l'objet d'une promotion doit refléter la même proportion des femmes et des hommes, à compétences, expériences et profils équivalents.

L'entreprise cherchera à développer les solutions en termes d'organisation et d'aménagement, permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle, sans faire obstacle à l'évolution des carrières professionnelles.

Les entreprises veilleront à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés parentaux d'éducation soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

#### **Article 4**

##### *Garantir l'égalité d'accès à la formation professionnelle continue*

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en favorisant leur évolution professionnelle.

A cet égard, la branche a déjà rappelé, au sein du préambule de l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, son attachement à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, et donc l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise.

En conséquence, les parties signataires décident que les entreprises, dans le cadre de leur plan de formation, seront garantes, pour les femmes et les hommes, d'une égalité d'accès à la formation professionnelle, quel que soit leur statut professionnel, leur âge, et le contenu de la formation visée.

Les entreprises transmettront à la branche un bilan des heures de formation (hors CIF) effectuées par catégorie et par sexe afin de permettre de réaliser un bilan au niveau de la branche.

L'ensemble des formations doivent bénéficier de manière égale, par collège, tant aux femmes qu'aux hommes, notamment les formations dites qualifiantes.

Les entreprises s'efforceront de mettre en œuvre les formations destinées à favoriser la reprise d'activité des salariés à leur retour de congé de maternité, d'adoption ou parental d'éducation.

Il est souligné en outre l'importance d'assurer une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle entre salariés à temps plein et salariés à temps partiel, ainsi qu'au regard des contraintes de vie privée.

De ce fait, un accent particulier doit être mis sur les mesures permettant de prendre en compte les contraintes spécifiques à l'accès aux formations, pouvant découler d'un éloignement géographique (éloignement des lieux de formation). A cet égard, l'enseignement à distance et les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) doivent, dans la mesure du possible, être développés.

#### **Article 5**

##### *Favoriser une parentalité équitale*

###### **A. – Rattrapage salarial lors du congé maternité ou d'adoption**

Les absences résultant d'un congé maternité ou d'adoption ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales des intéressés.

A ce titre, lorsqu'un salarié en congé maternité ou d'adoption est compris dans le champ d'application d'une mesure collective d'augmentation des rémunérations, cette mesure s'applique à lui à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés visés par la mesure considérée.

Par ailleurs, dans le cas où les salariés de l'entreprise toute entière ou certains salariés dans la catégorie bénéficient d'augmentations individuelles, les salariés en congé maternité ou d'adoption au moment où ces augmentations ont été décidées bénéficieront d'une augmentation individuelle qui sera au moins égale au taux moyen d'augmentation des rémunérations, résultant desdites mesures individuelles, dans la catégorie concernée.

#### B. – Situation du salarié durant le congé maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation, et retour dans l'entreprise

Les parties rappellent la nécessité de préserver le lien professionnel avec l'entreprise durant le congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation. Afin de garantir l'effectivité de ce lien, il est prévu les mesures suivantes :

- avant son départ en congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation, l'employeur prend l'initiative d'un entretien entre le salarié et son responsable afin de faire le point sur les conditions de son remplacement pendant la suspension de son contrat de travail ;
- afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents suite à congé maternité ou d'adoption, ou congé parental d'éducation, l'entreprise mettra en place les modalités pratiques permettant le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel que l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés ;
- les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation à temps complet ont droit à un entretien avec un représentant de l'entreprise en vue de faciliter la reprise de leur activité professionnelle ;
- après une absence supérieure à 4 mois, lorsque le poste de travail a connu une évolution qu'elle soit technique ou organisationnelle, le salarié, à son retour, peut être accompagné d'un tuteur, sur une durée suffisante. Ceci devant permettre au salarié de pouvoir retrouver une autonomie progressive.

Cet entretien peut avoir lieu à la demande des salariés, dans les 2 mois précédant la fin de la période de suspension. A défaut, il a lieu à l'initiative de l'employeur dans les 15 jours suivant le retour du salarié. Ce dernier est invité à exprimer ses souhaits de formation éventuels au retour du congé et les modalités souhaitées. L'employeur l'informe sur les dispositifs pouvant être mobilisés et lui apporte une réponse motivée.

De plus, il est rappelé qu'en application des dispositions légales :

- les salariés, à l'issue d'un congé maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation, doivent retrouver leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (art. L. 1225-25, L. 1225-43 et L. 1225-55 du code du travail) ;
- pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (DIF), les périodes d'absences des salariés pour congé maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation sont intégralement prises en compte.

La convention collective de notre branche prévoit, dans son article 22, que les congés de maternité (périodes de repos des femmes en couches) et parental d'éducation, dans les conditions prévues par l'article 48 soient pris en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Pour une application identique au congé d'adoption, les signataires du présent accord conviennent de modifier le point 1 de l'article 22 comme suit.

« 1. De la “présence continue” dans l’établissement, c’est-à-dire du temps écoulé depuis la date d’engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu, telles que :

- périodes de maladie ou d’accident ;
- périodes militaires obligatoires ;
- périodes de congé de maternité et/ou d’adoption ;
- congés individuels de formation ;
- congés de formation économique, sociale ou syndicale ;
- délais accordés dans certains cas par l’employeur aux immigrés pour faciliter leurs congés dans leur pays d’origine ;
- autres autorisations d’absence prévues par la présente convention ou la législation en vigueur. »

#### C. – Conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale

Les parties à l’accord s’efforceront de prendre en compte, dans le cadre de l’organisation du travail dans les entreprises, les contraintes liées à la vie de famille.

Dans la mesure du possible, les entreprises de la branche porteront une attention particulière aux familles monoparentales.

A cet effet, l’entretien annuel d’appréciation peut aborder les problèmes éventuels de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, concernant les éventuels aménagements d’horaires à temps plein, de la fluidité des offres entre activités à temps plein et à temps partiel, de l’accès à la formation, etc.

Dans le cas où certains salariés (femmes ou hommes) seraient demandeurs d’aménagement d’horaires, les entreprises, en fonction de leurs possibilités, s’efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le salarié, afin de parvenir à concilier vie professionnelle et vie familiale. Plus particulièrement, les entreprises pourront faire bénéficier les parents de jeunes enfants (jusqu’à leur entrée en classe de 6<sup>e</sup>) d’un aménagement individuel d’horaires lors de la rentrée scolaire.

Dans une logique similaire, afin de prendre en compte les contraintes liées à la parentalité, une attention particulière sera apportée aux heures de début et de fin de réunion dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.

Afin de tenir compte des salariés séparés ou divorcés, lorsque les droits de garde parentaux sont fixés par décision de justice, l’entreprise pourra rendre prioritaires, dans la mesure du possible, ces salariés dans le choix des périodes de congés, hors cas de fermeture annuelle.

Durant leur grossesse, les salariées auront la faculté de demander à bénéficier d’un temps partiel jusqu’à leur congé maternité, selon les possibilités existantes dans l’entreprise.

Les signataires rappellent que la convention collective de la branche prévoit, dans son article 46 des dispositions communes, des aménagements particuliers pour les femmes enceintes de 4 mois révolus.

L’article 49 « Garde d’un enfant malade » des dispositions communes de la convention collective de notre branche est modifié comme suit :

« La mère ou le père de famille, lorsqu’ils sont tous les deux salariés, ont droit à une autorisation d’absence dans la limite de 1 mois par an pour soigner leur enfant malade âgé de moins de 16 ans, sur production d’un certificat médical précisant la nécessité de la présence au chevet de l’enfant.

Les personnes seules, chefs de famille (ou le parent exerçant seul l’autorité parentale au sens de l’article L. 513-1 du code de la sécurité sociale) ont droit aux mêmes autorisations, dans les mêmes conditions, et bénéficient en outre d’une indemnisation sur la base de 50 % du salaire brut qui aurait été perçu pendant la période considérée.

En cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans, la mère ou le père ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise est indemnisé sur la base de 75 % du salaire brut (salaire de base brut + prime d'ancienneté à l'exclusion de toutes autres primes et accessoires de salaires éventuels) dans la limite de 3 jours par an, sur production d'un certificat médical précisant la nécessité de la présence soutenue d'un parent à ses côtés, et sous réserve que l'autre conjoint travaille au cours de ladite période. »

## Article 6

### *Assurer l'égalité salariale*

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égal, et à compétences égales, l'égalité de la rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois. Les disparités de rémunération ne peuvent pas pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Dans le cas où il existerait des écarts de rémunération, constatés dans le cadre du rapport égalité professionnelle femmes-hommes, entre les hommes et les femmes travaillant sur un même poste de travail, les entreprises s'engagent à ramener l'égalité salariale avant le 31 décembre 2012.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs sont tenues de négocier chaque année pour arrêter les mesures permettant de supprimer les écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes qui ne seraient pas justifiés par ces conditions objectives dans le cadre des négociations obligatoires annuelles.

En vue de la réalisation de cet objectif, les parties se sont mises d'accord sur une démarche à suivre, s'inspirant des préconisations de la circulaire du 19 avril 2007 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Au préalable, un diagnostic sera établi chaque année au sein de la branche.

Ce diagnostic recensera les diverses données afférentes aux salaires permettant de mesurer les raisons d'éventuels écarts de rémunération hommes-femmes résultant des rapports établis au niveau de la branche. La branche s'appuiera également sur les bilans sociaux que transmettront les entreprises.

#### Constat : mesure de l'égalité salariale hommes-femmes

Au niveau de chaque entreprise, la marche à suivre proposée par la branche afin de résorber les écarts de rémunération pourra résulter des points suivants.

Ce constat passe par la mesure de l'écart résiduel éventuel des salaires entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise (l'écart résiduel étant l'écart ne pouvant être expliqué par des éléments non objectivement justifiables).

Les entreprises s'engagent dans le cadre du rapport égalité femmes-hommes prévu aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57 du code du travail, à fournir une grille des salaires par taux horaire, par coefficient et par sexe, des mini, des max et des moyennes afin de s'assurer de la cohérence des salaires entre les femmes et les hommes. Par souci de confidentialité, si l'effectif est inférieur ou égal à 4, au sein d'un même coefficient, seule la moyenne sera communiquée.

Les entreprises, pour mesurer cet écart résiduel, s'il est constaté, pourront effectuer une comparaison par type d'emploi ou filière d'emploi (par exemple : filière production, filière logistique, filière administration, filière marketing et commercial...).

L'effort doit porter dans chaque entreprise sur la mise en œuvre effective de mesures résultant de l'application des articles 2, 3, 4, 5, 6 du présent accord. Chaque entreprise fera connaître à ses représentants du personnel les éléments de mise en œuvre concrète de ces dispositions.



La mise en œuvre du présent accord sera accompagnée d'opérations de sensibilisation.

## **Article 7**

### *Sensibilisation et communication*

Les parties s'accordent sur le fait que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein de la branche, au thème de l'égalité professionnelle hommes-femmes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent accord et déclinés par les entreprises.

En effet, l'égalité professionnelle hommes-femmes s'appuie notamment sur des représentations sociales et culturelles dont la perception ne peut être modifiée que par une campagne de sensibilisation et de communication.

A cet égard, la branche et les entreprises s'inscrivent dans cette démarche de sensibilisation et de communication, ce qui passe notamment par des actions de communication ciblées.

Notamment, il est convenu que l'ensemble des salariés de la branche seront informés de l'existence et du contenu du présent accord.

Les parties signataires encouragent les entreprises et les institutions représentatives du personnel à favoriser les actions d'information sur les métiers de la branche en faveur des salariés et à améliorer la communication sur le thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes par des actions de communication pour diffuser les bonnes pratiques et les évolutions au sein des entreprises de la branche.

Il sera également présenté aux institutions représentatives du personnel les tableaux de bord, lors du bilan social, et tous les éléments pouvant apprécier et contrôler l'égalité entre les hommes et les femmes.

Ce dernier sera par ailleurs commenté aux représentants des salariés, prenant en compte les mesures concrètes mises en œuvre en application du présent accord.

Enfin, des actions de formation pourront être menées en vue de sensibiliser les managers aux problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle.

Le suivi de l'accord étant par ailleurs un préalable requis nécessaire à une mise en œuvre réussie de ce dernier, son suivi sera assuré une fois par an dans le cadre des réunions de la CPNEFP.

## **Article 8**

### *Révision et dénonciation de l'accord*

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par les articles L. 2222-5, L. 2222-6, L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

La dénonciation de l'accord peut intervenir selon les formes prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des parties signataires.

La dénonciation est précédée d'un préavis de 3 mois.

## **Article 9**

### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt qui interviendra conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-5 à L. 2231-7 du code du travail et fera l'objet de mesures de publicité prévues à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SIFPAF.

**Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT.