

Brochure n° 3125

Convention collective nationale
IDCC : 1586. – INDUSTRIES CHARCUTIÈRES
(Salaisons, charcuteries, conserves de viandes)

ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2010
RELATIF À LA MIXITÉ ET À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1150310M
IDCC : 1586

PRÉAMBULE

La mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes constituent un facteur de cohésion sociale et d'efficacité économique pour les entreprises.

Le secteur des industries charcutières regroupe 37 550 salariés permanents. Il est composé plus d'hommes (56 %) que de femmes (44 %). Les femmes sont en nombre majoritaire dans les ateliers de conditionnement, les services administratifs et commerciaux. Au niveau des TAM et des cadres, les femmes ne représentent qu'un tiers des effectifs de la catégorie professionnelle.

Selon une enquête réalisée en 2009 auprès d'un échantillon d'entreprises, au jour de la conclusion du présent accord, le salaire versé au personnel féminin est en moyenne inférieur de 18 % par rapport à celui des hommes (toutes catégories confondues). Partant de ce constat, les partenaires sociaux considèrent qu'il est de leur responsabilité de garantir la mixité et l'égalité professionnelle et de développer une égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation professionnelle, de conditions de travail, d'évolution professionnelle et de rémunération.

En concluant cet accord, les parties signataires affirment leur attachement au principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche. Elles demandent aux entreprises de s'engager à sensibiliser leur responsable du recrutement et leur encadrement à la notion d'égalité professionnelle et concernant les stéréotypes relatifs aux métiers d'hommes/métiers de femmes.

Dans ce cadre, les signataires conviennent d'agir pour :

- la mixité de l'emploi et du recrutement ;
- l'égalité des chances dans le déroulement de carrière ;
- la mixité des parcours professionnels ;
- l'égalité salariale ;
- l'aménagement du temps de travail ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

CHAPITRE I^{ER}
IMPLICATION ET SUIVI PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX

Article 1.1

Au niveau de la branche

Tous les ans, la FICT remet aux partenaires sociaux un rapport de branche sur la situation comparée des hommes et des femmes dans la profession. Celui-ci comporte notamment, pour l'année écoulée, la répartition par sexe des emplois à temps plein et à temps partiel en fonction des catégories professionnelles ainsi que la répartition selon l'âge et l'ancienneté moyenne. Il comporte des données sur les parcours professionnels et le temps de travail.

Ce rapport sera enrichi par des indicateurs pertinents à étudier en vue de suivre chaque année les évolutions constatées et les actions engagées par les entreprises.

A cet effet, il est rappelé aux entreprises qu'il est impératif qu'elles répondent au questionnaire qui leur est adressé en vue de la réalisation du rapport de branche et d'un suivi de cet accord.

L'AGEFAFORIA est sollicitée par la branche afin de disposer d'indicateurs comme la répartition hommes/femmes du nombre de salariés ayant bénéficié, au cours de l'année écoulée, d'une formation au titre du plan de formation, de la professionnalisation, du droit individuel de formation, ainsi que le type d'action et la durée de stage.

Le rapport annuel de la FICT sert de base à la fixation d'orientations au sein de la branche. La question de l'égalité professionnelle est prise en considération systématiquement dans les négociations de branche et notamment dans la négociation sur les salaires minima professionnels.

En cas d'écart important de situation constaté, les partenaires sociaux de la branche inciteront les entreprises à définir des mesures concrètes.

Des partenariats avec le ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement, de l'agriculture et de la pêche, avec des organismes publics (ONISEP...), des établissements de formation, sont recherchés à travers une convention de coopération afin d'encourager des filles, très en amont de leur sortie du système scolaire, à rejoindre des filières techniques et scientifiques en vue de l'apprentissage d'un métier du secteur des industries charcutières.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les IAA (OBSERVIA) a élaboré une cartographie des principaux métiers dans les industries alimentaires (www.observia-metiers.fr.) Celle-ci constitue un référentiel majeur de la situation actuelle des métiers dans chacune des filières et établit un diagnostic des besoins en effectifs pour les différents métiers.

Par ailleurs, les entreprises sont aidées dans leur démarche de promotion de l'égalité professionnelle hommes/femmes par un guide pratique réalisé dans le secteur alimentaire par OBSERVIA (« Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes : recueil de pratiques », 2010). Ce guide sera envoyé aux entreprises de la branche avant la fin de l'année 2010.

Dans le prolongement de cet accord, la mixité sera recherchée dans les commissions paritaires et jurys d'examen, tant du côté des employeurs que des délégations syndicales.

Article 1.2

Au niveau des entreprises

Les entreprises de la branche doivent promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle en leur sein afin de sensibiliser leurs collaborateurs et collaboratrices sur cette question et susciter en cas de nécessité une évolution des mentalités. Cela suppose une communication interne.

Les indicateurs permettant d'apprécier la situation comparée des hommes et des femmes doivent être affichés sur les lieux de travail, à une place convenable.

Dans les entreprises de 200 salariés et plus, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du comité d'entreprise. Cette commission est chargée d'élaborer les délibérations du comité d'entreprise dans ce domaine, en se référant à la réglementation légale.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, conformément à l'article L. 2323-57 du code du travail, un rapport sur la situation comparée des conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise est soumis chaque année pour information et consultation aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'analyse de la situation respective des hommes et des femmes fait partie du rapport annuel sur la situation économique de l'entreprise, prévu par l'article L. 2323-47 du code du travail. Ces rapports sont établis à partir d'indicateurs pertinents.

Sur la base des éléments figurant dans ce rapport, l'entreprise doit engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle qui porte sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, aux conditions de travail et d'emploi des salariés à temps partiel, à l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Lorsqu'un tel accord est conclu, la périodicité de la négociation est portée à 3 ans.

Cette négociation vise à engager des actions concrètes, notamment faire progresser l'égalité en matière de rémunération pour un travail égal et favoriser l'accès à la formation professionnelle. Dans une approche pluriannuelle, les entreprises renforceront la mixité des emplois et la féminisation du recrutement dans les métiers qui peuvent être accessibles à tous les salariés en évitant les stéréotypes sur le travail féminin.

Les actions définies devront être en cohérence avec les résultats issus de la GPEC.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, à défaut d'accord, les objectifs et les mesures prévues en vue d'atteindre l'égalité professionnelle sont élaborés dans le cadre d'un plan d'action adapté à la situation.

Les partenaires sociaux rappellent que les critères retenus en cas de recrutement doivent être fondés sur les capacités professionnelles (y compris l'expérience professionnelle) et la qualification des candidats. Cependant, la part des candidats retenus doit refléter l'équilibre de la mixité de l'emploi.

L'expérimentation de bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle (recrutement...) facilite le travail de tous ceux qui ont un rôle actif dans la mise en œuvre de cette démarche, dans une perspective de mutualisation au sein des entreprises du secteur.

Les partenaires sociaux sont conscients que le présent accord n'aura d'efficacité que si tous les acteurs internes, selon leur niveau de responsabilité, sont prêts à s'impliquer dans ce domaine.

Les entreprises de la branche doivent mettre en œuvre, en fonction de leurs spécificités et notamment de leur taille, les objectifs énumérés ci-après tendant à assurer l'égalité et la mixité professionnelle entre les femmes et les hommes en vue de programmer des actions adaptées à leur organisation interne.

Article 2.1

Renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement

Les entreprises étudieront toutes mesures dans le domaine de l'amélioration des conditions de travail permettant de faciliter l'accès des femmes à des emplois où elles sont peu représentées.

Des actions seront mises en place (aménagement des postes, organisation du travail, parcours de formation...) dans le but de féminiser des métiers fortement masculinisés, et inversement s'agissant de métiers fortement féminisés. A cet égard, l'anticipation des départs en retraite et l'évolution de la pyramide des âges dans les années à venir constituent une opportunité d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les intitulés de postes et les offres d'emploi ne doivent conduire à aucune discrimination sexuée. La description des tâches ne doit pas constituer un facteur direct ou indirect de discrimination.

Dans le cadre d'un plan d'action, un rééquilibrage des recrutements sera recherché dans les différentes fonctions (production, qualité, maintenance, gestion administrative et commerciale, recherche et développement...). La politique de recrutement pourra amener l'entreprise (ou l'établissement) à privilégier l'embauche des hommes ou des femmes afin d'améliorer la parité au sein d'une unité de travail ou d'une catégorie professionnelle.

Article 2.2

Assurer l'égalité des chances dans la gestion des carrières

La mixité de l'emploi suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels et les mêmes possibilités d'évolution professionnelle, quels que soient la nature et le niveau d'emploi. Il est souligné que les congés de maternité et les congés parentaux d'éducation ne doivent pas freiner le déroulement de carrière des salariés.

En cas d'évolution professionnelle, et notamment lorsqu'un poste à responsabilité est vacant, l'entreprise doit prendre en compte la qualification et les qualités individuelles du candidat. L'accès des femmes aux postes à responsabilité doit avoir pour objectif une représentation équilibrée des hommes et des femmes aux postes de management et d'encadrement. Une attention particulière doit être portée à l'organisation du travail de l'encadrement afin de favoriser la promotion interne du personnel féminin.

Il est constaté qu'au niveau de la profession, à la date de la conclusion du présent accord, les femmes sont insuffisamment représentées dans la catégorie TAM et cadres.

En vue d'assurer l'égalité des chances en matière de déroulement de carrière, un plan d'action pluriannuel est défini par l'entreprise. Il s'appuie sur les actions de formation, d'orientation et de mobilité professionnelle ainsi que l'adaptation des postes à responsabilité, nécessaires au personnel féminin ou masculin. Un suivi est réalisé chaque année.

Article 2.3

Développer la formation professionnelle

Le développement de la formation et des parcours professionnels contribue à la réalisation des objectifs fixés par les partenaires sociaux. Il permet de favoriser le déroulement de carrière.

D'une manière générale, les actions de formation se déroulent pendant les horaires de travail. Afin de ne pas écarter les personnes seules, chefs de famille, ayant des enfants à charge, en cas de formation qui nécessite un éloignement prolongé du foyer familial, les entreprises examineront au cas par cas une prise en charge éventuelle des frais de garde d'enfants.

Un principe de parité doit être respecté à l'intérieur d'une même catégorie professionnelle dans l'élaboration du plan de formation. Il est rappelé que parmi les bénéficiaires d'actions prévues au titre du plan de formation dans le cadre de la profession, un tiers sont des femmes (source AGEFAFORIA, 2009).

Les formations qualifiantes doivent bénéficier autant aux femmes qu'aux hommes dans des conditions rendant celles-ci possibles pour les uns et les autres. Aucune discrimination ne doit être mise en œuvre entre les femmes et les hommes en matière de proposition d'accès à la formation professionnelle et du nombre de stages offerts aux candidats. Dans cette démarche, les entreprises mettront en œuvre des formations qualifiantes (notamment celles inscrites au RNCP) afin de faciliter les passerelles entre métiers et parcours professionnels.

Les salariés à temps partiel bénéficient du même accès à la formation que ceux à temps plein.

L'entreprise doit prendre en compte pour l'organisation des actions de formation les contraintes familiales, notamment les déplacements géographiques. Elle recherchera des solutions au niveau de l'organisation du transport domicile/lieu de stage et des horaires de formation au mieux des intérêts de ses salariés.

Dans certains cas, l'évolution des pratiques d'enseignement à distance contribue à favoriser une participation plus importante des salariés aux actions de formation. Elles permettent de faire face aux contraintes familiales.

Au terme d'une absence pour congé de maternité ou d'adoption, ou de congé parental d'éducation, le salarié bénéficie au moment de son retour d'un entretien individuel avec son supérieur hiérarchique en vue de mesurer les besoins en formation, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

En application de l'avenant n° 2 du 4 décembre 2009 à l'accord du 7 janvier 2005 relatif au droit individuel de formation dans diverses branches du secteur des industries alimentaires, la durée du congé de maternité, d'adoption, de présence parentale et du congé parental d'éducation est prise en compte intégralement dans le calcul des droits au titre du droit individuel de formation.

Article 2.4

Mesures salariales

Les grilles de salaire sont identiques quel que soit le salarié pour un même travail. Tout écart de salaire doit être fondé sur des raisons objectives. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par salaire, il faut entendre le salaire et les autres avantages et accessoires payés, en espèces ou en nature, par l'employeur.

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération qui ne seraient pas justifiés, entre les femmes et les hommes. En application de la loi, il appartient aux entreprises de faire un diagnostic des éventuels écarts de salaire observés et de rechercher avec leurs partenaires sociaux des solutions adaptées afin de résorber ces écarts. Les représentants du personnel sont informés du calendrier de programmation visant au respect de cette obligation.

Lorsqu'un écart moyen est constaté sur un même poste (ou type d'emploi) sans qu'aucune raison objective ne puisse le justifier, une mesure de rattrapage est mise en œuvre selon un calendrier. De même, la répartition des augmentations individuelles doit être équilibrée entre les hommes et les femmes ou donner lieu à un rééquilibrage dans le temps. Si des écarts de salaire ou des écarts d'évolution apparaissent pour un même poste, l'entreprise doit en analyser les causes et élaborer un plan d'égalité salariale. Dans ce cas, un budget spécifique à un rétablissement de l'égalité de rémunération sera consacré par l'entreprise.

Il est rappelé que les salariés en congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier, à la suite de ce congé, des augmentations générales perçues ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Les parties rappellent le principe selon lequel la rémunération des salariés à temps partiel tient compte du temps de travail et ne peut entraîner de discrimination avec les salariés à temps plein.

Article 2.5

Concilier vie professionnelle et vie familiale

Les entreprises doivent veiller qu'en matière de mobilité interne, de formation et d'évolution professionnelle, les congés de maternité et parentaux d'éducation sont à leur retour dans l'entreprise sans incidence sur la progression de carrière.

Elles chercheront à développer des expériences dans le domaine des services pour le personnel, en partenariat avec les collectivités locales (garde d'enfants de moins de 3 ans ou gardes ponctuelles en cas d'enfants malades, coordination du transport communal...), afin de faciliter la vie quotidienne des salariés.

Les parties invitent les entreprises, en fonction des spécificités propres de leur organisation, à faciliter la prise de jours RTT, de repos compensateur pour heures supplémentaires, congés payés, utilisation du compte épargne-temps, pour leurs salariés ayant besoin de garder à leur domicile un enfant malade. Elles chercheront à développer des solutions permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle.

Le deuxième alinéa de l'article 54 « Absences fortuites » de la convention collective nationale des industries charcutières est modifié comme suit :

« Garde d'un enfant malade :

- la mère ou le père de famille, lorsqu'ils sont tous deux salariés, ont droit à des autorisations d'absence dans la limite de 10 jours 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, 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, la mère ou le père, lorsqu'ils sont tous deux salariés, sont indemnisés sur la base de 100 % du salaire brut 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. »

En cas de mutation géographique d'un salarié, l'entreprise s'emploiera à faciliter, dans la mesure du possible, la recherche d'emploi du conjoint si celui-ci sollicite l'aide de l'entreprise.

CHAPITRE III

ORGANISATION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Les entreprises s'efforceront de développer des aménagements d'horaires individuels et, notamment, l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes. Ces aménagements tiendront compte des obligations liées à la parentalité ou, d'une manière générale, des contraintes familiales.

Elles sont invitées à privilégier les demandes des salariés qui sollicitent le bénéfice d'horaires à temps partiel en se fondant sur des raisons familiales. Il est rappelé que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein bénéficient d'une priorité d'accès aux emplois ressortissant de leur catégorie professionnelle en cas de demande.

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 stipulations contraires d'un accord d'entreprise) 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 habituels, sauf cas exceptionnels.

Les femmes enceintes de 4 mois révolus sont autorisées à rentrer 10 minutes après le début du travail et à sortir 10 minutes avant la cessation de celui-ci. Ces décalages d'horaires, qui peuvent être aménagés par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, sont destinés à éviter une bousculade dans les vestiaires et à faciliter l'accès des transports en commun.

Les parents de jeunes enfants (jusqu'à leur entrée en classe de 6^e) peuvent bénéficier d'un aménagement individuel d'horaires lors de la rentrée scolaire ou en cas de perturbation dans les écoles liée à une absence d'enseignants.

Les congés de maternité, de paternité ou d'adoption et les congés parentaux d'éducation ne doivent pas ralentir l'évolution des salariés dans le déroulement de leur carrière professionnelle.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS FINALES

Le champ d'application des présentes dispositions est celui de la convention collective nationale des industries charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes).

Le présent accord traduit la volonté des parties signataires d'assurer de manière concrète l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les domaines. Les orientations qu'il comporte ont pour objectif d'inciter les entreprises à corriger les inégalités constatées, c'est pourquoi il donnera lieu à une présentation dans les comités centraux d'entreprise, les comités d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Ce thème sera pris en compte systématiquement dans les négociations internes.

Les entreprises ne peuvent déroger au présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Un bilan d'étape sur sa mise en œuvre dans les entreprises sera effectué au niveau de la branche dans un délai de 3 ans, afin d'identifier les actions nécessaires en vue de son amélioration. Pour ce faire, les entreprises porteront à la connaissance des partenaires sociaux de la branche les différentes mesures qu'elles auront mises en œuvre.

Le présent accord est conclu en application du cadre légal et réglementaire actuel. En cas de modification importante des mesures sur l'égalité professionnelle, les parties signataires conviennent qu'elles se rencontreront dans un délai de 3 mois, à la diligence de l'une d'entre elles, afin d'étudier l'opportunité de toute adaptation rendue nécessaire par de nouvelles dispositions ayant le même objet.

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2011 pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 7 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FICT.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

FNAF CGT-FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC.