

Brochure n° 3010

Convention collective nationale
IDCC : 1978. – **FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS**

ACCORD DU 8 JUILLET 2011
RELATIF À LA DIVERSITÉ ET À L'ÉGALITÉ DES CHANCES
NOR : ASET1151339M
IDCC : 1978

PRÉAMBULE

Conscients de la nécessité de privilégier, de développer et de garantir la diversité et l'égalité de traitement des salariés(es) des entreprises de la branche, les partenaires sociaux entendent réaffirmer, par le présent accord, leur attachement aux principes généraux de non-discrimination et d'égalité des chances depuis le recrutement jusqu'au terme de la relation contractuelle de travail.

Le présent accord, qui s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 11 octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise, vise à garantir la non-discrimination et à promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre salariés(es), quelle que soit leur appartenance ou non-appartenance vraie ou supposée, à une ethnie, une race ou une religion, leur origine réelle ou supposée, leurs caractéristiques génétiques, leur apparence physique, leurs mœurs ou leur mode de vie, la consonance de leur patronyme ou leur lieu de résidence, notamment en matière d'accès à l'emploi, d'affectation, de rémunération, de formation, de reclassement, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de conditions de travail, ou de déroulement de carrière.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que la mixité sociale suppose non seulement la promotion de la diversité, mais également la lutte contre les discriminations, directes ou indirectes, fondées notamment sur l'appartenance syndicale ou mutualiste, les opinions politiques, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, la situation de famille, l'état de grossesse, l'état de santé ou le handicap.

Ils sont attentifs, dans le présent accord, à ce que la promotion de la diversité et de la non-discrimination dans les entreprises de la branche passent par la mise en œuvre d'actions concrètes et adaptées, tenant compte des particularités de ces dernières, en termes de structure d'emploi et d'effectifs.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés(es) appartenant à des entreprises dont l'activité est définie à l'article 1.1 de la convention collective nationale du 21 janvier 1997 modifié par l'avenant n° 9 du 1^{er} octobre 2009 en vigueur étendu.

Il s'inscrit dans le prolongement de l'accord collectif relatif à l'emploi des seniors du 21 octobre 2009 étendu et de l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

du 9 décembre 2009 étendu, déjà conclus dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers.

Article 2

Objectifs et principes directeurs

Les parties au présent accord entendent mener une démarche volontariste fondée sur les trois objectifs suivants :

1. Lutter contre les discriminations

La branche entend faire de la lutte contre les discriminations, telles qu'énoncées notamment dans le code du travail, l'une de ses priorités en matière de politique sociale et de développement de la diversité au sein des entreprises. Les acteurs des entreprises de la branche s'engagent à combattre toutes les formes de discriminations directes ou indirectes, volontaires ou involontaires.

2. Garantir l'égalité des chances et de traitement

La branche incite les acteurs des entreprises à s'engager afin de traiter également les salariés(es) placés(es) dans des situations identiques de travail, ainsi qu'à assurer un accès égal des candidats(es) à l'emploi, à capacités et compétences égales.

3. Promouvoir la diversité

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent favoriser la mixité professionnelle, en encourageant la lutte contre les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives qui constituent des obstacles à la réalisation de cette mixité professionnelle. Ils sont convaincus que la diversité sociale, culturelle et ethnique dans la Branche renforce la cohésion sociale, constitue une source de richesse et de compétences complémentaires participant au développement des entreprises.

Article 3

Mobilisation des acteurs des entreprises de la branche

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à intégrer dans chacune de leurs négociations l'impératif de mixité sociale et d'égalité des chances et de traitement.

Ils entendent sensibiliser et associer à leur démarche, non seulement les chefs d'entreprises, mais également les équipes de direction, l'encadrement, les salariés(es) eux-mêmes et leurs représentants élus ou désignés.

Les différents acteurs des entreprises doivent se mobiliser pour identifier et combattre les stéréotypes et les préjugés, volontaires ou involontaires, fondés notamment sur le patronyme, la couleur de la peau, l'apparence physique ou le lieu de résidence, qui constituent des freins injustifiés à l'embauche ou à l'évolution professionnelle de certaines personnes.

Ils intègrent dans leur réflexion et dans leurs démarches l'ensemble de ces impératifs, notamment dans leurs décisions relatives à l'accès à l'emploi et le déroulement de carrière des salariés(es).

Article 4

Domaines d'action

4.1. Accès à l'emploi

Seule une politique volontariste en matière d'embauche peut permettre l'introduction d'une réelle pluralité parmi les salariés(es) de la branche.

Afin de parvenir à cette mixité professionnelle, les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre les dispositions suivantes.

Appliquer des critères objectifs de recrutement

Afin d'assurer un égal accès de chacun à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être des critères objectifs reposant uniquement sur la formation suivie, les compétences professionnelles, l'expérience professionnelle requises pour le poste à pourvoir.

Chaque entreprise doit être en mesure d'explicitier ses méthodes et les critères utilisés.

Garantir la transparence des procédures de recrutement et l'information des candidats à l'emploi

Eventuellement, dans les entreprises de la branche qui recourent à des procédures de recrutement, qu'elles soient internes ou réalisées par l'intermédiaire du service public de l'emploi ou de cabinets spécialisés, le chef d'entreprise est tenu d'informer les représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise, sur les mesures prises afin que les dispositifs de sélection visent la diversification des sources de recrutement et qu'ils soient exempts de toute forme de discrimination.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'entreprise doit informer le(la) candidat(e) des méthodes et techniques d'aide au recrutement ainsi que les dispositifs utilisés pouvant collecter des informations qui le concernent. Ces dispositifs, méthodes ou techniques doivent être pertinents au regard de la finalité poursuivie et garantir la confidentialité des résultats obtenus.

Eventuellement, dans les entreprises de la branche bénéficiant d'un service interne de recrutement, le chef d'entreprise doit sensibiliser les personnes chargées de la sélection, par des actions d'information et/ou de formation adéquates, afin de garantir leur objectivité et de lutter contre les préjugés qui pourraient intervenir lors des entretiens.

La rédaction des offres d'emploi doit demeurer exempte de toute discrimination directe ou indirecte, notamment en raison de la nationalité, du sexe ou de l'âge.

Les parties au présent accord encouragent le traitement des candidatures dans des conditions préservant une égalité des chances pour tous (toutes) les candidats(es) à l'emploi.

4.2. Evolution dans l'emploi et la formation professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche entendent sensibiliser les entreprises sur la diversité et l'égalité des chances en matière d'évolution de carrière, notamment au travers des actions suivantes.

Instauration de critères objectifs d'évolution professionnelle

L'évolution professionnelle et l'accès aux postes de responsabilités devront être exempts de toute forme de discrimination ou d'inégalité de traitement. Ils devront reposer exclusivement sur des critères objectifs tenant aux compétences et à la performance professionnelle des salariés(es), ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise.

Les entreprises s'assureront que les procédures qu'elles utilisent pour apprécier et évaluer les salariés(es) ne contreviennent pas aux principes énoncés ci-dessus.

L'entreprise doit informer préalablement le (la) salarié(e) des méthodes et techniques d'évaluation professionnelle ainsi que des dispositifs utilisés capables de collecter des informations qui le/la concernent. Ces dispositifs, méthodes ou techniques doivent être pertinents au regard de la finalité poursuivie.

Sensibilisation et l'information du personnel et des responsables hiérarchiques

Les entreprises de la branche informeront leurs personnels de l'existence du présent accord et des principes qu'il énonce, ainsi que des conditions de mise à disposition de celui-ci selon les mêmes modalités que celles adoptées pour les autres textes conventionnels (affichage d'un avis prévoyant le lieu et les heures de consultation de la convention collective applicable).

Les responsables hiérarchiques et personnels d'encadrement, chargés notamment des entretiens d'évaluation professionnelle, seront sensibilisés à la prévention des discriminations et à la gestion de

la diversité, selon les principes énoncés dans le présent accord, par la remise d'un document d'information (ou du présent accord) et le cas échéant, par la tenue d'une réunion d'information dans l'entreprise, ou éventuellement, en organisant une action de formation spécifique et adaptée.

Egalité d'accès à la formation professionnelle

La formation est un outil important en matière d'évolution de carrière. Les entreprises assureront l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

A cet égard, l'élaboration du plan de formation doit être exempte de toute discrimination ou inégalité de traitement.

Lorsque le (la) salarié(e) est à l'origine d'une demande de formation (congé individuel de formation, congé de bilan de compétences, droit individuel à la formation, VAE...), le refus ou le report doit être expressément motivé.

En matière de formation en alternance, notamment concernant l'apprentissage, les entreprises de la branche doivent s'assurer de pratiques conformes à la diversité, l'égalité de chances et de traitement.

Article 5

Moyens à mettre en œuvre dans les entreprises

5.1. Dans toutes les entreprises

Les entreprises de la branche doivent se mobiliser pour identifier et démystifier les stéréotypes ou préjugés grâce, notamment aux moyens suivants :

L'engagement personnel du chef d'entreprise et de l'équipe de direction ;

La sensibilisation et la communication régulières auprès des salariés(es) et de la hiérarchie sur les enjeux économiques et sociaux de la diversité, ainsi que ses atouts pour l'entreprise et pour la branche ;

La mise en cohérence des pratiques et procédures de recrutement, de management, d'évaluation et d'appréciation des salariés(es), de l'accès à la formation professionnelle ;

La mobilisation de la hiérarchie en cas de difficultés entre salariés(es) ou avec leurs supérieurs hiérarchiques liées à l'introduction de la diversité et de la mixité dans l'entreprise ;

S'il y a lieu, la vérification et la mise en conformité, dans le respect des règles adéquates, des dispositions du règlement intérieur, des pratiques dans l'entreprise, des usages ou engagements unilatéraux de l'employeur.

L'affectation de moyens en termes de formation, de communications, par exemple par le biais de documents ou de réunions d'information, pourra être développée, lorsque la taille et le mode d'organisation de l'entreprise le permettent.

5.2. Dans les entreprises dotées de représentants élus du personnel

Les moyens prévus à l'article 5.1 ci-dessus seront complétés, lorsque des représentants élus du personnel existent dans l'entreprise, de la façon suivante :

Les représentants élus du personnel sont étroitement associés aux actions de promotion de l'égalité des chances et de traitement mises en œuvre dans l'entreprise ;

Le chef d'entreprise doit présenter au comité d'entreprise, au moins 1 fois par an, à l'occasion de l'une des réunions consacrées à son information sur la situation de l'emploi prévues par l'article L. 2323-51 du code du travail, les éléments permettant de faire le point sur la situation en matière de diversité, d'égalité des chances et de traitement dans l'entreprise.

Dans les entreprises qui ne sont pas pourvues de comité d'entreprise, les délégués du personnel sont informés, au moins une fois par an, sur le sujet de la diversité dans l'entreprise.

Dans les entreprises qui ont mis en place une délégation unique du personnel, celle-ci est investie des attributions évoquées aux paragraphes ci-dessus.

En outre, dans les entreprises de plus 50 salariés, le chef d'entreprise peut désigner, après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, ou de la délégation unique du personnel, un(e) correspondant(e) « égalité des chances » chargé(e) de suivre la mise en œuvre de cette politique. Ce (cette) correspondant(e) doit être doté(e) de la compétence et de l'indépendance nécessaires. Il (elle) bénéficie, au besoin, d'une formation adaptée. L'entreprise lui assure les moyens indispensables pour accomplir sa mission. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ou la délégation unique du personnel, sont informés et consultés de toute mesure affectant la situation du (de la) correspondant(e), notamment de la fin de sa mission, de la rupture de son contrat de travail, de toute sanction ou mesure pouvant affecter son emploi ou sa rémunération.

Article 6

Dispositions finales

6.1. Hiérarchie des normes

Aucun accord collectif, de quelque nature que ce soit, ne pourra déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

6.2. Formalités. – Durée et entrée en vigueur du présent accord

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 8 juillet 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNFF ;

PRODAF.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FEC FO.