

Brochure n° 3611

Convention collective nationale

**IDCC : 7008. – PERSONNEL DES ORGANISMES
DE CONTRÔLE LAITIER**

ACCORD DU 27 SEPTEMBRE 2011

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

NOR : AGRS1297039M

IDCC : 7008

PRÉAMBULE

Compte tenu du prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative 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 hommes et les femmes, les parties signataires ont décidé de s'engager afin de garantir et de promouvoir l'égalité professionnelle au sein des OCEL, tant en matière d'accès à l'emploi, de promotion, de formation professionnelle, qu'en matière de rémunération et d'évolution des carrières, et en matière de conditions de travail et de classification ;

Compte tenu que la mise en œuvre de ces objectifs suppose une connaissance des discriminations pouvant affecter l'un ou l'autre sexe et qu'elle doit viser à promouvoir des mesures concrètes pour y remédier ;

Compte tenu que les modalités d'application de ces mesures devraient permettre une plus large mixité des emplois dans les OCEL ainsi qu'une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle ;

Compte tenu que cet objectif de mixité exigeant une nécessaire évolution des mentalités et des représentations socioculturelles, implique une sensibilisation de tous les acteurs et ne pourra de ce fait être atteint que par la mobilisation de l'ensemble des OCEL,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Cet accord a pour but de donner des orientations aux OCEL qui seront amenés à mettre en place un plan d'actions en faveur de l'égalité hommes/femmes portant au moins sur les 2 (entreprises de plus de 50 salariés et de moins de 300 salariés) ou 3 (entreprises de plus de 300 salariés) domaines d'actions de leur choix parmi 7 domaines.

Chaque entreprise devra donc dans son plan d'actions ou son accord d'entreprise choisir au minimum les 2 ou 3 domaines parmi ceux de cet accord de branche (art. 3 à 9) sans en changer les termes.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord, ci-après désigné « l'accord » concerne :

D'une part, les organismes conseil élevage du territoire métropolitain ci-après désignés par le sigle « OCEL » ; d'autre part, l'ensemble des salariés de ces OCEL, toutes catégories confondues, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, travaillant à temps complet ou à temps partiel, à l'exclusion des salariés des chambres d'agriculture.

Article 3

Articulation de la vie professionnelle et familiale

Promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes implique la mise en place de mesures qui permettent aux hommes et aux femmes de concilier vie professionnelle et vie privée. Il s'agit notamment :

- de l'accès à des aménagements d'horaires, lorsque l'organisation du service le permet, particulièrement en cas de temps partiel ;
- de la priorité d'accès aux salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein, de même que les salariés à temps plein qui désirent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ;
- du bénéfice d'un congé parental ;
- des conditions de la reprise d'activité après une interruption. Ainsi, le salarié qui reprend son activité après une absence d'une durée continue d'au moins 6 mois (congé de maternité ou d'adoption, congé parental d'éducation ou de présence parentale, congé de soutien familial, ou absence pour tout autre motif) bénéficie d'un entretien avec son employeur en vue de sa réinsertion professionnelle. Cet entretien vise, notamment en cas de changements techniques ou de méthode de travail, à déterminer ses besoins en formation et à lui proposer, si nécessaire, un accompagnement individuel (tutorat par exemple) et une formation spécifique. Dans cet objectif, il sera rappelé au salarié lors de cet entretien sa situation vis-à-vis du DIF et étudié les opportunités qui se présentent dans ce cadre et pour ce moment spécifique de son parcours professionnel.

Un bilan annuel présentera le nombre d'entretiens réalisés dans le cadre de la réinsertion professionnelle.

Article 4

Egalité en matière de rémunération

Les parties soulignent leur volonté unanime d'assurer qu'à l'embauche et pendant la carrière, tout employeur doit garantir pour un même travail ou un travail de valeur égale l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

De manière générale, les différents éléments composant la rémunération doivent être exempts de toute forme de discrimination fondée notamment sur l'appartenance à l'un ou l'autre des deux sexes.

En entreprise, les partenaires sociaux détermineront les actions correctives permettant d'aboutir à une égalité salariale effective.

A l'issue d'une période de congé de maternité ou d'adoption, les salariés bénéficieront d'une mise à niveau de leur rémunération au vu des augmentations de salaire qui auront pu être appliquées dans l'entreprise durant leur absence.

L'OCEL réalisera un état des lieux annuel permettant d'apprécier et de suivre la situation comparée des rémunérations des hommes et des femmes.

Article 5

Egalité en matière de recrutement

L'OCEL assurera un recrutement équilibré. Les critères retenus dans le choix du candidat ou de la candidate reposeront sur des éléments strictement objectifs, notamment sur la possession des compétences et expériences professionnelles requises pour le poste.

Dans cet esprit, l'OCEL s'engage à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi à pourvoir, en interne et en externe, ne soit pas discriminante.

En matière de recrutement, via les contrats en alternance et les stages, l'OCEL proposera des contrats accessibles de manière équilibrée entre les hommes et les femmes.

L'OCEL s'engage à améliorer l'accès des femmes ou des hommes à des emplois ayant une faible représentation féminine ou masculine et veillera à l'équilibre de la mixité des emplois, compte tenu de la répartition des femmes et des hommes dans chaque métier considéré.

D'une manière générale, les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement et en particulier qu'aucune formation sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée au (à la) candidat(e).

Un bilan annuel présentera le nombre de candidatures reçues hommes et femmes et le nombre d'embauches hommes et femmes réalisées.

Article 6

Egalité en matière de qualification et de formation professionnelle

Les parties signataires affirment, de manière générale, que la qualification et l'accès à la formation professionnelle doivent être ouverts indistinctement à tous les salariés, et ce quel que soit leur sexe.

C'est pourquoi l'OCEL devra :

- assurer la promotion des actions de formation à destination de l'ensemble des catégories de salariés ;
- organiser autant que faire se peut les formations en prenant en compte les contraintes de la vie familiale : éviter si possible le mercredi pour les femmes avec de jeunes enfants, adapter les horaires en évitant une fin de réunion trop tardive (après 17 heures) pour les mamans de jeunes enfants ;
- s'assurer que la qualification des salariés est réalisée de façon non discriminante ;
- veiller à ce que la répartition hommes/femmes des salariés bénéficiant d'une formation se rapproche de la répartition hommes/femmes constatée par catégorie professionnelle au sein de l'entreprise.

Un bilan annuel présentera, par catégorie professionnelle, le nombre d'heures de formation réalisées par les hommes et les femmes de l'entreprise.

Article 7

Egalité en matière de promotion

L'OCEL s'assurera que les hommes et les femmes aient les mêmes possibilités d'évolution de carrière. C'est pourquoi l'OCEL se donnera comme objectif :

- de garantir la mixité dans une même catégorie professionnelle et surtout celles où les hommes et les femmes sont sous-représentés ;
- de favoriser la connaissance des salariés en ce qui concerne les postes à pourvoir en interne, notamment ceux présentant des perspectives d'évolution professionnelle ;

- de favoriser, lors de tout processus d'évaluation, l'accès des hommes ou des femmes à des postes traduisant une réelle évolution professionnelle.

Enfin, les partenaires sociaux affirment que ni l'exercice d'une activité à temps partiel ni la situation familiale, en aucun cas, ne constituera des freins à l'évolution des carrières.

Un bilan annuel présentera le nombre de candidatures internes reçues d'hommes et de femmes et le nombre de promotions d'hommes et de femmes réalisées.

Article 8

Egalité en matière de conditions de travail

L'OCEL veillera scrupuleusement à ce que les conditions de travail soient non discriminantes pour les hommes et pour les femmes par catégorie professionnelle.

L'OCEL réalisera un bilan annuel comparé, pour chaque catégorie professionnelle, des conditions de travail hommes/femmes ; ce bilan sera communiqué au CHSCT pour les entreprises qui en sont dotées.

Article 9

Egalité en matière de classification

L'OCEL s'assurera que les classifications réalisées soient basées sur les mêmes critères d'évaluation pour les hommes et pour les femmes d'une même catégorie professionnelle.

L'OCEL établira un bilan annuel des nouvelles embauches réalisées depuis 12 mois pour vérifier que la classification réalisée est non discriminante.

Article 10

Information au sein de l'entreprise

L'égalité professionnelle hommes/femmes implique une sensibilisation de tous les acteurs. En conséquence, les signataires préconisent que la volonté exprimée par la direction soit utilement relayée auprès de l'encadrement et en particulier auprès des personnes participant aux opérations de recrutement.

Article 11

Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires ou ayant adhéré. La révision peut être totale ou partielle.

La demande de révision doit être communiquée à toutes les autres parties signataires ou ayant adhéré par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit comporter l'indication des points dont la révision est demandée. La négociation sur la demande de révision, au sein de la commission paritaire nationale de négociation, est engagée dans un délai de 3 mois suivant la date de présentation de la lettre de demande.

Les parties sont tenues d'examiner les demandes présentées dans un délai maximum de 3 mois à compter de la première réunion au cours de laquelle est examinée la demande.

Seules sont habilitées à signer les avenants portant révision du présent accord les organisations syndicales représentatives qui en sont signataires ou qui y ont adhéré.

En cas d'accord, les nouvelles dispositions font l'objet d'un avenant et remplacent les dispositions des articles révisés.

Article 12

Dénonciation partielle ou totale

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires ou ayant adhéré. La dénonciation peut être totale ou partielle.

La dénonciation doit être communiquée à toutes les autres parties signataires ou ayant adhéré par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit comporter l'indication des points dont la dénonciation est demandée.

La négociation sur la dénonciation, au sein de la commission paritaire nationale de négociation, est engagée dans un délai de 3 mois suivant la date de présentation de la lettre de demande.

Les parties sont tenues d'examiner les demandes présentées dans un délai maximum de 3 mois à compter de la première réunion au cours de laquelle est examinée la demande.

En cas d'accord, les nouvelles dispositions font l'objet d'un avenant et remplacent les dispositions des articles dénoncés.

Article 13

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée initiale de 3 ans, avec ensuite tacite renouvellement par période de 1 an.

Article 14

Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur est fixée à la date de sa signature.

Article 15

Extension

Les parties sollicitent l'extension du présent accord collectif.

Fait à Paris, le 27 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

France conseil élevage (anciennement FCEL).

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

UNSA2A.