

Brochure n° 3184

Convention collective nationale
IDCC : 2075. – ŒUFS ET INDUSTRIES
EN PRODUITS D'ŒUFS
(Centres de conditionnement,
de commercialisation et de transformation)

ACCORD DU 12 NOVEMBRE 2011
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
NOR : ASET1250304M
IDCC : 2075

PRÉAMBULE

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} 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, les partenaires sociaux de la branche considèrent que la mixité dans les emplois est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent par le présent accord, conclu dans le cadre de l'article L. 2241-3 du code du travail, de définir les principes et de mettre en œuvre les dispositions visant à améliorer l'égalité des chances et de traitement tout au long de la vie professionnelle en vue d'engager, au niveau des entreprises de la branche, des démarches actives en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dans le cadre et au-delà des dispositions du présent accord.

Les parties reconnaissent que la mise en œuvre du présent accord doit s'inscrire dans la durée pour produire tous ses effets et entraîner une évolution significative de la situation actuelle et des pratiques de management, ce qui nécessite l'engagement et l'implication permanente des principaux acteurs concernés.

Les signataires considèrent que tous les acteurs de la branche : employeurs, salariés, représentants du personnel, doivent faire de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes un enjeu majeur et se mobiliser autour de cet axe de travail.

Ils estiment que le présent accord représente à ce niveau une réelle opportunité de dynamisation du dialogue social au sein des entreprises, facteur de dynamisme.

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des œufs et industries en produits d'œufs, répertoriée sous le numéro d'identifiant des conventions collectives 2075.

Article 2

Principe de non-discrimination. – Harcèlement

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, de religion, de l'ethnie, de l'âge, de l'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail. Plus largement, les partenaires sociaux réaffirment que la non-discrimination est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Il est rappelé par ailleurs qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont également interdits.

De même, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou sexuel ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Article 3

Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Il est prévu à cet effet, que le rapport de la branche contienne un certain nombre d'indicateurs ventilés par catégories d'emplois tels que décrits ci-dessous :

- répartition des effectifs par sexe ;
- répartition des effectifs par type de contrat de travail, par sexe, catégorie professionnelle et niveau de classification ;
- répartition des effectifs par durée du travail (temps complet, temps partiel), par sexe, catégorie professionnelle et niveau de classification ;
- salaire de base brut mensuel moyen par sexe, par catégorie professionnelle et niveau de classification ;
- répartition des entrées par sexe, catégorie professionnelle ;
- répartition des sorties par sexe, catégorie professionnelle ;
- répartition des effectifs par tranches d'âge et par sexe ;
- répartition des effectifs par ancienneté et par sexe ;
- nombre de promotions (passage à une classification supérieure) par sexe ;
- répartition des salariés par type d'action de formation (plan de formation, contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, CIF), par sexe et par catégorie professionnelle.

Sur la base de ce rapport, après en avoir constaté les éventuels écarts et analysé les causes, les partenaires sociaux de la branche se réunissent tous les 3 ans, d'une part, pour effectuer le bilan de l'égalité professionnelle et, d'autre part, pour définir les mesures à mettre en place pour assurer l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Les observations effectuées permettront de faire des propositions en termes de sensibilisation et de formation, notamment pour rééquilibrer la part respective des femmes et des hommes au sein des entreprises de la branche.

Article 4

Recrutement

Les partenaires sociaux tiennent à affirmer leur volonté d'un recrutement équilibré au sein de la branche, ils rappellent que les critères retenus doivent s'appuyer exclusivement sur les compétences et les qualifications du candidat.

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes doivent être rédigées et suivies de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution, aptitudes et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères.

Les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement et en particulier qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peuvent être demandées au (à la) candidat(e).

Lorsqu'un déséquilibre réel sera constaté entre la proportion de femmes et d'hommes dans une filière, les entreprises devront rechercher les raisons de cet écart et en fonction du résultat des analyses, elles étudieront les mesures visant à améliorer la situation, se fixeront des objectifs et mettront en œuvre des mesures correctives.

Article 5

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. Le développement des compétences en est en effet un instrument primordial.

En conséquence, les entreprises veilleront à ce que toutes les formations dispensées au titre du plan de formation soient accessibles, en fonction des besoins validés par leur responsable, à l'ensemble du personnel féminin et masculin, quels que soient leur statut professionnel, leur situation de famille, leur âge et le niveau de formation visé.

Il est également rappelé que conformément à la loi, les salariés de retour de congé de maternité, pour adoption ou parental d'éducation, sont prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation, notamment pour leur permettre un maintien dans l'emploi si les compétences requises ont évolué pendant la période de suspension de leur contrat de travail.

Article 6

Entretien individuel après une longue absence

Un entretien individuel est proposé au retour d'une longue absence, et notamment à la suite d'une longue absence maladie ou d'un congé parental d'éducation de 12 mois et plus. Ce doit être l'occasion donnée aux femmes comme aux hommes ayant suspendu temporairement leur activité professionnelle de faire le point sur les éventuels changements de techniques ou de mode opératoire intervenus pendant leur absence et de décider si une formation est nécessaire afin qu'ils puissent reprendre leur activité professionnelle dans de bonnes conditions. Cet entretien pourra tenir lieu d'entretien professionnel s'il en remplit la fonction.

Si au terme de cet entretien un besoin en formation est identifié, l'entreprise proposera au salarié, des actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise de l'activité professionnelle (mise en œuvre de périodes de professionnalisation, de bilan de compétences...).

Le fait de faire bénéficier tous les salariés de retour de congé de maternité, de congé parental d'au moins 12 mois ou d'un arrêt continu pour cause de maladie ou d'accident du travail d'au moins 12 mois, de ce type d'entretien, peut constituer pour les entreprises qui le retiennent un objectif du domaine d'action relatif à la formation, dans le cadre de la négociation d'un accord ou de l'établissement d'un plan relatif à l'égalité professionnelle, en application des articles L. 2242-1 et L. 2242-2 du code du travail.

L'indicateur permettant la mesure de l'atteinte de cet objectif serait dans ce cas le pourcentage de réalisation d'entretiens par rapport au public concerné.

Article 7

Mobilité et promotion professionnelle

Comme en matière de recrutement, les critères utilisés dans les définitions d'emplois ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe.

En effet, la mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Par le présent article est donc réaffirmé le principe que les femmes et les hommes ont tout autant accès à la mobilité professionnelle.

Les postes, à responsabilité ou non et/ou avec mobilité géographique ou non, sont proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes ayant les compétences, les qualifications et les connaissances requises.

Article 8

Maternité

Les salariées en état de grossesse bénéficient de la protection contre les discriminations définie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, notamment par les articles L. 1125-29, L. 1225-1 et L. 1225-34 du code du travail et les dispositions de la convention collective.

Les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ne doivent pas avoir d'incidence sur l'évolution professionnelle et/ou salariale des femmes.

Afin de faciliter le retour à l'emploi, des salariés absents pour exercer leur parentalité, l'entreprise recherche les modalités pratiques susceptibles de permettre 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, si la personne absente en formule le souhait.

Article 9

Egalité professionnelle. – Egalité salariale

9.1. Principes

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération, entre les femmes et les hommes pour un travail et un parcours professionnel de même valeur tel que défini aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail. Ils rappellent également que le principe d'égalité salariale n'est qu'une composante du principe d'égalité professionnelle tel que défini aux articles L. 1142-1 et suivants du code du travail.

Ainsi, lors de la négociation annuelle sur les salaires prévue à l'article L. 2241-13 du code du travail, la branche établit un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération et identifie les axes de progrès en matière d'égalité professionnelle et des rémunérations.

Au vu de ces constatations, la branche effectuera par avenant au présent accord toutes les préconisations éventuellement nécessaires afin de supprimer, si nécessaire, les différences de traitement entre les hommes et les femmes.

9.2. Négociation d'entreprise

Les entreprises de la branche doivent accorder une attention particulière à la 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. Cette négociation se déroule sur la base du rapport prévu selon le cas par l'article L. 2323-47 ou L. 2323-57 du code du travail. La négociation d'un accord ou

l'élaboration d'un plan d'action se déroulera selon les modalités définies par les articles L. 2242-5 et suivants du code du travail en tenant compte le cas échéant des dispositions du présent accord.

Il est prévu que lorsqu'un salarié en congé parental est compris dans le champ d'application d'une augmentation générale 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, les rémunérations des salariés en congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier de la même évolution moyenne que celle constatée dans la même catégorie professionnelle, ou, si cette dernière n'est pas statistiquement représentative, celle des autres salariés de l'entreprise pendant cette période.

Article 10

Rôle et moyens des institutions représentatives du personnel

En application de l'article L. 2325-34, dernier alinéa, du code du travail, les entreprises employant au moins 200 salariés constituent une commission de l'égalité professionnelle.

Cette commission se réunit au moins une fois par an. Le temps passé à cette réunion est assimilé à du temps de travail effectif. Cette commission est chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur le rapport prévu par l'article L. 2323-47 ou, selon la taille de l'entreprise, celui prévu par l'article L. 2223-57 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent également l'importance des indications contenues dans le bilan social, lorsque celui-ci doit être établi, ainsi que le rapport sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui doit être présenté chaque année au comité d'entreprise conformément à l'article L. 2323-47 ou L. 2323-57 du code du travail.

L'égalité professionnelle hommes-femmes s'adosse notamment sur des habitudes sociales et culturelles, et c'est pourquoi des efforts seront effectués en vue de sensibiliser l'encadrement aux problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle. Conformément aux objectifs du présent accord, les directions d'entreprise impulseront cette sensibilisation, et associeront les représentants du personnel aux démarches liées à cet accord.

Par ailleurs, les organisations syndicales de salariés veilleront, à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral lors des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, d'examiner les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidature.

De même, les membres élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel s'efforceront d'atteindre cette représentation équilibrée lors de la désignation des membres du CHSCT.

Article 11

Effet. – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, à compter du 1^{er} janvier 2012 et aura pour terme définitif le 31 décembre 2014, sans se transformer en accord à durée indéterminée.

Il s'appliquera à l'ensemble des entreprises après publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Une nouvelle discussion sur les sujets traités par cet accord devra intervenir au cours des 6 derniers mois de la période triennale.

Elle sera l'occasion de faire le point sur la mise en œuvre et la portée utile des mesures prévues par cet accord, ce bilan pouvant aboutir le cas échéant à une révision de ce dernier afin de l'adapter et de mieux répondre aux objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Article 12

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de notification et de dépôt selon les dispositions légales, à la diligence du SNIPO.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, en application de l'article L. 2261-19 du code du travail, le SNIPO étant chargé d'accomplir les formalités à cette fin.

Fait à Paris, le 12 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNIPO.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC.