

Brochure n° 3111

Convention collective nationale
IDCC : 1938. – INDUSTRIES
DE LA TRANSFORMATION DES VOLAILLES

ACCORD DU 14 JANVIER 2012
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
NOR : ASET1250348M
IDCC : 1938

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 ;
- de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- des dispositions prévues aux articles 70 et 71 de la convention collective nationale des industries de la transformation des volailles ;
- de l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites,

les partenaires sociaux de la branche affirment le principe de non-discrimination sous toutes ses formes du fait du sexe, des origines, de l'âge ou du handicap, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de conditions de travail, de congés et de représentation du personnel.

La FIA, le CNADEV et les organisations syndicales signataires du présent accord choisissent d'affirmer et de promouvoir l'égalité professionnelle au sein des entreprises de la branche.

Les parties signataires, à travers la conduite d'une négociation sur le thème de l'égalité professionnelle, confirment leur volonté de promouvoir au sein des entreprises composant la branche professionnelle l'égalité de traitement entre les salariés tout au long de leur vie professionnelle. Les parties signataires considèrent que la mixité, la diversité et l'égalité de traitement entre tous les salariés sont des facteurs d'enrichissement collectif et de cohésion sociale pour les salariés en même temps que des sources de progrès économique et social pour les entreprises.

Le présent accord de branche définit les dispositions visant à assurer l'égalité professionnelle entre les salariés ; il constitue par conséquent un socle de référence pour que chaque entreprise, notamment au travers d'accords collectifs d'entreprise, poursuive, renforce et mette en œuvre une politique de mixité de diversité et d'égalité professionnelle entre les salariés.

La mise en œuvre du présent accord implique que l'employeur poursuive la lutte contre toute forme même involontaire de discrimination, directe ou indirecte, à l'égard des salariés, à chacune des étapes de sa vie professionnelle.

La responsabilité première de la mise en œuvre du présent accord relève de la direction de l'entreprise, qui associera étroitement les instances représentatives du personnel, en les rendant acteurs de l'application de cet accord et de l'atteinte des objectifs.

La mise en œuvre du présent accord devra s'appuyer sur le déploiement de l'ensemble des moyens appropriés, notamment des actions de formation, d'information et de communication qui viseront à sensibiliser l'ensemble du personnel afin de combattre les représentations, stéréotypes et schémas culturels relatifs à l'image de chacun des sexes (hommes et femmes) et préjudiciables au développement de l'égalité professionnelle.

Article 1^{er}

Egalité professionnelle en matière de recrutement

Les entreprises organisent leurs processus de recrutement dans les mêmes conditions pour tous. Elles formaliseront ces processus sur la base des principes suivants :

- définition de libellés de postes non discriminants ;
- définition des procédures de recrutement et de leur mode de suivi ;
- traitement de toutes les candidatures en vue d'une réponse systématique.

Le processus de recrutement repose sur des critères de sélection fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle, la nature des diplômes et qualifications obtenus par le/la candidat(e) en lien avec le poste à pourvoir.

Dans ce cadre, l'entreprise ouvre ses postes à pourvoir indifféremment aux femmes et aux hommes, pour un recrutement externe ou interne. Elle privilégiera les promotions internes. Elle favorisera un accès à l'emploi identique par la rédaction des offres d'emploi qui ne privilégient pas un genre plus qu'un autre.

Les offres d'emploi, à usage externe, et les descriptions de poste ou de fonction, à usage interne, sont conçues et rédigées de telle manière que les emplois, postes et fonctions concernés soient également accessibles et attractifs pour les femmes et les hommes.

Elles sont non discriminantes, rédigées de manière non sexuée et ne véhiculent aucun stéréotype lié au sexe, à l'âge ou à tout autre critère ; elles présentent objectivement les caractéristiques du poste et les compétences et expériences requises.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut solliciter que des informations, écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné, afin d'apprécier les compétences d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi.

Les entreprises s'engagent à améliorer l'accès des femmes ou des hommes à des emplois ayant une faible représentativité masculine ou féminine. Pour ce faire, les partenaires sociaux s'engagent à ce que des actions prioritaires soient menées au niveau de l'entreprise. Les représentants du personnel peuvent faire des propositions d'action visant à réduire, le cas échéant, les déséquilibres constatés. En cas de rejet de ces propositions, l'employeur devra le motiver.

Enfin, les entreprises doivent former et sensibiliser leur personnel dédié au recrutement sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes.

Le personnel en charge du recrutement devra faire l'objet d'une action de sensibilisation et d'information sur les thèmes de l'égalité professionnelle et de façon plus globale la non-discrimination. Il sera informé sur les dispositions légales applicables en la matière et les dispositions conventionnelles prévues par le présent accord.

Article 2

Egalité salariale entre hommes et femmes

1. Diagnostic des écarts de rémunération au niveau de la branche

Les parties signataires rappellent qu'à l'embauche et pendant la carrière, tout employeur doit assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

La négociation annuelle de branche vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts éventuels de rémunération entre les hommes et les femmes. Elle se déroule sur la base d'un rapport permettant un diagnostic, au moyen d'indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés et tangibles. Ce rapport comprendra notamment, pour chaque classification, des emplois de la convention collective nationale volailles en distinguant les salariés par sexe :

- l'effectif concerné ;
- le taux horaire moyen par coefficient, toutes primes exclues, sous réserve d'un nombre minimum de salariés supérieur à 3 pour un même coefficient, afin de préserver la confidentialité ;
- l'âge moyen ;
- l'ancienneté moyenne dans la catégorie.

En considérant que la branche doit établir d'un diagnostic de branche suffisamment élaboré et représentatif des entreprises de la branche, ces mêmes indicateurs seront utilisés pour l'ensemble des entreprises interrogées, quel que soit leur effectif.

Dans le cadre du présent accord de branche, les entreprises devront :

- analyser les salaires effectifs par classification et par sexe en répartition, par type de contrat, et par taux horaire moyen ;
- mesurer les écarts éventuels.

Dans la mesure où des écarts seront constatés lors de la présentation du rapport annuel de branche, les partenaires rechercheront les voies et moyens de faciliter la mise en œuvre dans les entreprises d'actions correctives.

2. Diagnostic des écarts de rémunération au niveau de l'entreprise

Le rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise permet la réalisation d'un diagnostic aux fins de supprimer les écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes est réalisée dans le cadre du rapport écrit sur la situation comparée prévu par l'article L. 2323-57 du code du travail.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes fait partie du rapport sur la situation économique de l'entreprise prévu par l'article L. 2323-47 du code du travail. Dans la mesure du possible, il est recommandé à ces entreprises de compléter les indicateurs de suivi prévus dans le cadre du rapport de situation comparée, afin de permettre une analyse plus fine des écarts constatés.

Les deux rapports susvisés doivent être soumis chaque année par le chef d'entreprise au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, et doivent comprendre des indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés.

La liste des indicateurs est précisée par les articles R. 2323-8 à R. 2323-11 et D. 2323-12 du code du travail.

L'analyse de la rémunération des femmes et des hommes comportera également des informations sur le salaire de base ventilé par sexe et par niveau de classification ou emploi.

3. Rémunération exempte de toute discrimination

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.

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération des femmes et des hommes est fondée sur les compétences de la personne, ses connaissances professionnelles, son expérience professionnelle, son ancienneté, son niveau de responsabilité.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes. Ils ne doivent pas non plus être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Les entreprises ayant plusieurs sites veilleront à ce que les disparités éventuelles entre établissements ne cachent pas de discrimination entre les hommes et les femmes.

Les périodes de congé de maternité, de congé d'adoption et de congé parental ne doivent pas être prises en compte pour limiter ou annuler les augmentations générales de salaire des intéressés. La rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément à la réglementation en vigueur.

Article 3

Améliorer l'accès à la formation professionnelle

Les parties signataires affirment, de manière générale, que l'accès à la formation professionnelle doit être ouvert indistinctement à tous les salariés, et ce quelque soit, le sexe, l'âge, l'origine, le handicap, la catégorie professionnelle et quel que soit le niveau de formation préprofessionnelle.

C'est pourquoi les entreprises doivent :

- mettre en place des entretiens individuels pour suivre les évolutions de carrière ou améliorer les entretiens annuels individuels et évaluer les besoins en formation ;
- désigner les publics prioritaires aux actions de formation. Il est rappelé que les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité et les hommes et femmes après un congé parental ou d'adoption doivent être prioritaires dans le cadre de la professionnalisation ;
- organiser des entretiens à la reprise du travail, à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou parental ;
- assurer la promotion des actions de formation qualifiante et/ou diplômante à destination des salariés qui occupent en plus grande proportion les postes les moins qualifiés et les moins rémunérés ;
- organiser les formations en prenant en compte les contraintes de la vie familiale. Pour cela, les entreprises doivent prévoir :
 - de prendre en compte les contraintes familiales dans l'organisation des stages, notamment en privilégiant la formation sur site, proche de l'entreprise ou du domicile des salariés ;
 - le développement de la formation ouverte à distance (FOAD) ;
 - la planification des horaires de formation avec un délai de prévenance suffisamment tôt de communication au salarié des conditions d'organisation de la formation à laquelle il doit participer ;
- porter une attention toute particulière à ces catégories lors de l'élaboration du plan de formation.

Conformément à l'article L. 6323-2 du code du travail, pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Article 4

Conditions de travail

Afin d'améliorer les conditions de travail, les entreprises veilleront notamment à :

- aménager les conditions de travail des femmes enceintes (exemples : places de parking à proximité de l'entrée, allègement du port de charges...) ;
- améliorer l'ergonomie des postes de travail, notamment les conditions physiques et matérielles pour favoriser la féminisation de certains métiers.

Article 5

Articulation de la vie professionnelle et familiale

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de prendre en compte, dans la mesure du possible, les obligations des salariés liées à leur vie familiale et sociale, dans l'organisation du temps de travail.

Dans le cas où des hommes ou des femmes seraient demandeurs d'aménagements d'horaires, les entreprises s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le salarié afin de concilier vie professionnelle et vie familiale, avec une attention particulière aux familles monoparentales.

Les entreprises de la branche doivent organiser les réunions afin que les salariés puissent totalement articuler leur vie familiale et professionnelle, sauf circonstances exceptionnelles.

Congés payés

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Conformément à l'article 56 de la convention collective, l'ordre des départs en congé établi par l'employeur tient compte, dans toute la mesure du possible, des désirs exprimés par les salariés et spécialement de leur situation de famille. Notamment, l'employeur s'efforce de fixer à la même date les congés des membres d'une famille vivant sous le même toit.

Les congés du personnel dont les enfants d'âge scolaire fréquentent l'école sont donnés, dans la mesure du possible, pendant les vacances scolaires.

Absences fortuites

Les absences de courte durée dues à un cas fortuit (telles que décès du conjoint, d'un enfant ou d'un ascendant direct, maladie ou accident graves du conjoint, incendie du domicile) dûment justifié et porté dans les 72 heures, sauf cas de force majeure, à la connaissance de l'employeur n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivé. La durée de ces absences ne peut dépasser 10 jours sur une même période de 12 mois.

Congés pour enfant malade

La mère ou le père de famille, lorsqu'ils sont tous deux salariés, auront droit à 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, auront droit aux mêmes autorisations, dans les mêmes conditions, et bénéficieront en outre d'une indemnisation sur la base de 50 % du salaire brut qui aurait été perçu pendant la période considérée.

Congés pour enfant hospitalisé

La mère ou le père de famille, lorsqu'ils sont tous deux salariés, auront droit à 1 jour d'absence rémunéré par an, en cas d'hospitalisation d'un de leurs enfants âgé de moins de 16 ans.

Parentalité

Suivant les caractéristiques du site, et notamment en cas de carence de fourniture des services adéquats des collectivités locales, l'employeur étudiera en partenariat ou en liaison avec les collectivités locales, le comité d'entreprise ou d'établissement, la possibilité de mettre en place des services d'aides à la garde d'enfants, au soutien scolaire et aux emplois à domicile (exemples : CESU, crèches interentreprises, plates-formes d'informations...).

A cet égard, les parties signataires rappellent le rôle essentiel et les prérogatives des employeurs mais aussi des comités d'entreprise ou d'établissement, en matière d'aide aux parents.

Les parties signataires souhaitent rappeler aux entreprises l'existence de dispositifs permettant aux salariés d'aménager leur carrière professionnelle et de s'absenter de l'entreprise afin de gérer des situations familiales difficiles :

- congé de présence parentale (art. L. 1225-62 du code du travail) : le salarié peut bénéficier du congé de présence parentale pour s'occuper d'un enfant à charge gravement malade, handicapé ou accidenté. Le congé, non rémunéré, est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés ;
- congé de soutien familial (art. L. 3142-22 du code du travail) : il est destiné à s'occuper d'un parent (descendant, ascendant, conjoint...) dépendant, âgé ou handicapé. Ce congé non rémunéré est d'une durée de 3 mois, renouvelable dans la limite de 1 an sur l'ensemble de la carrière ;
- congé de solidarité familiale (art. L. 3142-16 du code du travail) : permet à tout salarié de s'absenter pour assister un proche (descendant, ascendant) souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital. Le congé de solidarité familiale non rémunéré est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

Il est précisé qu'à l'issue des congés ci-dessus visés, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

L'employeur recherchera en liaison avec les institutions représentatives du personnel, des solutions pratiques aux difficultés rencontrées par certains salariés, dans la mesure des contraintes de l'organisation de l'activité et d'une nécessaire égalité de traitement entre les salariés.

L'employeur pourra, à cette fin, développer des actions conjointes ou coordonnées avec les collectivités locales, avec les comités d'entreprise ou d'établissement, et avec les autres employeurs de la zone géographique, par exemple par la mise en œuvre de services multi-entreprises.

Article 6

Temps partiel

Afin de respecter l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, les entreprises s'engagent à limiter le recours au temps partiel subi et à favoriser le temps partiel choisi en répondant favorablement aux demandes écrites des salariés, tout en tenant compte de la taille de l'entreprise, du poste occupé et des responsabilités exercées par l'intéressé.

Les parties rappellent que les salariés occupant un emploi à temps partiel doivent être traités comme les salariés à temps complet en matière de formation, d'évolution de carrière et salariale.

Les salariés à temps partiel ont priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent, dont la liste des emplois disponibles leur sera communiquée préalablement à toute demande de recrutement.

Article 7

Communication et suivi

Communication

Les parties signataires s'accordent sur le fait qu'il est indispensable de sensibiliser l'ensemble des acteurs sur le thème de l'égalité professionnelle.

Les entreprises doivent à leur niveau, en interne, communiquer sur ce thème et former les lignes hiérarchiques et équipes de direction aux bonnes pratiques.

A cet effet, en interne, elles développent des outils de communication pour promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité, parler de l'accord, souligner les enjeux économiques et sociaux et remettent en cohérence les outils de communication existants.

Suivi dans l'entreprise

Une commission égalité professionnelle est mise en place au sein de l'entreprise. Elle se réunit au moins une fois par an. Elle a en charge le suivi de l'application du présent accord.

Suivi au niveau de la branche

L'examen et l'analyse des informations issues du rapport de branche défini à l'article 2 seront effectués chaque année par les partenaires sociaux, à l'occasion d'une commission paritaire de branche.

Article 8

Application et durée

Le présent accord s'appliquera au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, pour une durée de 3 ans.

A l'issue de cette période, un bilan sera réalisé, sur la base duquel les parties se rencontreront pour aménager éventuellement les présentes dispositions.

Article 9

Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales. Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une quelconque des parties contractantes.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision de l'accord devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la lettre de notification.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la dernière révision, sauf en cas de modification législative ou réglementaire.

Article 10

Clause de non-dérogação

En vertu de l'article L. 2253-3 du code du travail, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 11

Dépôt

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 14 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FIA ;

CNADEV.

Syndicat de salariés :

FGTA FO.