

Brochure n° 3233

Convention collective nationale

**IDCC : 1405. – EXPÉDITION ET EXPORTATION
DE FRUITS ET LÉGUMES**

ACCORD DU 22 JUIN 2012

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

NOR : ASET1251209M

IDCC : 1405

PRÉAMBULE

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et 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 hommes et les femmes, les partenaires sociaux de la convention collective de l'expédition exportation de fruits et légumes affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

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, mobilité, qualification, rémunération, promotion, appartenance syndicale, formation et conditions de travail. Plus largement, les partenaires sociaux réaffirment que la non-discrimination, notamment en raison du sexe de la personne, est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Les partenaires sociaux conviennent par le présent accord, conclu dans le cadre de l'article L. 132-12 (art. L. 2241-1 et L. 2241-2) du code du travail, de définir les principes et de mettre en œuvre les dispositions visant à améliorer l'égalité de chance et de traitement tout au long de la vie professionnelle ainsi que d'inciter les entreprises, notamment par les financements mutualisés de la formation professionnelle continue, à engager des politiques actives en ce domaine.

Avant de procéder à la négociation du présent accord, les parties signataires, à l'issue d'un diagnostic partagé de la situation comparée entre les hommes et les femmes dans la branche, ont fait les constats suivants pour 2010 :

- la répartition salariale hommes/femmes est équilibrée (50 %-50 %) ;
- l'âge moyen est équilibré, 38 ans pour les hommes et 37 ans pour les femmes ;
- les femmes ont plus souvent le statut ouvrier/employé que les hommes (82 % contre 68 %) ;
- le travail à temps partiel pour les salariés permanent est de 12 % pour les femmes et de 5 % pour les hommes ;

- des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ont été constatés selon les coefficients ; les tailles de la population demeurant statistiquement difficilement exploitables. Il est convenu un nouveau travail avec l’OCI pour la présentation d’une moyenne globale par CSP.

Forts de ces constats, les partenaires sociaux entendent adopter, par le présent accord, les dispositions suivantes visant à réduire et faire disparaître toutes les différences qui pourraient être constatées en agissant sur l’accès et le maintien dans l’emploi, notamment par le recrutement et la formation professionnelle, la promotion et l’évolution professionnelles, la prise en compte de la vie familiale.

CHAPITRE I^{ER}

CHAMP DE L’ACCORD

Article 1^{er}

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l’article 1^{er} de la convention collective n° 3233 « Expédition et exportation de fruits et légumes », à l’exclusion des entreprises visées aux alinéas 2 et 5 de l’article 1^{er} de la convention collective nationale, c’est-à-dire les entreprises « traitant, élaborant, préparant et commercialisant les produits sous l’appellation légumes frais prêts à l’emploi ».

CHAPITRE II

ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET COMMUNICATION DE LA BRANCHE SUR LA MIXITÉ ET L’ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Article 2.1

Les impératifs relatifs à l’égalité professionnelle sont pris en compte dans l’ensemble des négociations de branche et en particulier concernant les salaires, l’emploi et la formation professionnelle.

Article 2.2

Il sera demandé à l’OCI, observatoire du commerce interentreprises, chaque année, au niveau de la profession, un rapport sur l’égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. Ce rapport contient un certain nombre d’indicateurs dont les rubriques figurent en annexe.

Sur la base de ces indicateurs, après avoir analysé les causes, les partenaires sociaux de la branche :

- se réunissent pour négocier tous les 3 ans les mesures tendant à assurer l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
- visent à définir et à programmer, lors de la négociation annuelle obligatoire de branche, les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2.3

L’OCI a pour mission d’examiner les filières de métiers qui comportent un déséquilibre important entre les sexes.

Ces observations ont d’ores et déjà permis à la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de faire des propositions en termes de sensibilisation pour rééquilibrer la part respective des femmes et des hommes, et de travailler sur des parcours de professionnalisation, ce qui permettra de favoriser l’évolution des compétences et des salariés.

Les partenaires sociaux considèrent qu’il est primordial de sensibiliser l’ensemble des entreprises et des salariés de la branche sur les problématiques et enjeux de l’égalité professionnelle.

Dans ce sens, ils demandent aux entreprises, en y associant les institutions représentatives du personnel quand elles sont présentes, d’intégrer dans leurs actions et support de communication l’égalité entre les hommes et les femmes.

De même façon, les partenaires sociaux souhaitent que le sujet soit évoqué notamment lors des journées d'intégration de nouveaux salariés.

L'OCI est le support naturel de la communication de branche sur l'accès égalitaire aux métiers de la branche. Aussi les entreprises encouragent les salariés à accéder à l'information mise à disposition par l'OCI, notamment par le biais du site internet de l'OCI. Des outils spécifiques pourront être envisagés pour les plus petites entreprises afin de répondre aux objectifs de communication précédents.

CHAPITRE III

RECRUTEMENT

Article 3.1

Les partenaires sociaux de la branche affirment que les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences (y compris l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidats.

La profession s'engage à ce qu'aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe (quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

C'est pourquoi, lors du recrutement la part respective des femmes et des hommes parmi les candidats retenus doit tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats.

Les entreprises sensibiliseront le personnel chargé du recrutement à l'égalité professionnelle.

Dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, les entreprises veillent à la mixité de ses membres.

La branche prendra les contacts nécessaires avec l'éducation nationale pour que cette dernière prenne en compte cette préoccupation dans ses cursus de formation.

Les objectifs de mixité professionnelle dans le domaine du recrutement feront l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux sur la base des indicateurs prévus dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes.

Afin de permettre, lors des prochaines négociations triennales, aux partenaires sociaux de préconiser des correctifs qui pourront être mis en place dans le cadre de la négociation de branche, l'OCI examinera, à la demande de la branche, particulièrement dans les petites entreprises, la situation des femmes et des hommes en regard du recrutement.

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés qui ne sont pas soumises à l'obligation de présenter un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes, l'employeur fournit tous les 3 ans aux délégués du personnel le nombre de recrutements effectués par sexe et par type de contrat. En cas de déséquilibre important constaté dans les recrutements, les délégués du personnel de l'entreprise étudieront les raisons de ce déséquilibre et pourront faire des propositions d'actions visant à supprimer celui-ci.

CHAPITRE IV

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Article 4.1

Egalité d'accès à la formation professionnelle

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle. Ils demandent que les entreprises assurent un accès égal des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de

compétences, aux contrats et périodes de professionnalisation, à l'apprentissage mais aussi pour favoriser l'accès à des formations contribuant à développer des compétences.

L'examen du bilan de la formation présenté par l'OCI permettra de suivre chaque année la formation des salariés, selon les indicateurs cités en annexe. En cas de déséquilibre important (selon le sexe ou la CSP), des mesures seront proposées pour rééquilibrer l'accès à la formation.

Afin de faciliter l'accès à la formation professionnelle pour tous, les signataires demandent à ce que les entreprises veillent à une organisation tenant compte de la vie familiale des salariés.

Pour l'organisation des stages de formation, les entreprises privilégient la formation sur site, la formation ouverte à distance (FOAD), ou un lieu proche de l'entreprise ou proche du domicile des salariés.

Dans le cas de déplacements, les frais de déplacement sont intégralement pris en charge par l'entreprise. La communication au salarié des conditions d'organisation de la formation à laquelle il doit participer doit être la plus rapide possible.

Conscientes de l'importance du rôle du manager et/ou du tuteur qui ont pour mission d'organiser, de coordonner le travail de son (ses) collaborateur(s), ainsi que d'animer et former son équipe, les entreprises veillent à intégrer dans les formations managériales la question de l'égalité professionnelle.

Article 4.2

Accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après le congé de maternité, d'adoption et le congé parental d'éducation

Les congés liés à l'exercice de la parentalité n'auront aucune incidence sur l'évolution professionnelle du salarié, qui retrouve son poste de travail ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Tout comme la mère, le père peut faire valoir ses droits à un congé parental.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation (DIF).

Il est demandé aux entreprises, si un besoin est identifié, de proposer aux salariés de retour de congé de maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation, et tout autre congé sans solde de longue durée, des actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle.

Les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental ou un congé d'adoption font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation, aux formations d'adaptation mais également qualifiantes ou promotionnelles. Les formations d'adaptation lors de la reprise du travail sont à la charge de l'employeur et sur le temps de travail.

Les salariés pendant le congé parental d'éducation peuvent également demander à bénéficier d'une action de formation professionnelle, du type de celle définie à l'article L. 900-2 du code du travail (L. 6313-1), non rémunérée, qui leur permettra de bénéficier de la couverture du risque accident du travail et maladie professionnelle des stagiaires de la formation professionnelle.

De plus, les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé parental d'éducation (complet ou à temps partiel) bénéficient de plein droit et à leur demande d'un bilan de compétences.

CHAPITRE V

PROMOTION ET MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

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

titre, la branche veille à ce que les intitulés des métiers repères, tout comme ceux des emplois types, ne conduisent pas à une discrimination.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination. Pour cela, la définition du contenu des tâches attribuées et de l'organisation du travail ne doit pas conduire à une discrimination de fait. En outre, des dispositifs spécifiques (formation, accompagnement personnalisé...) ainsi que l'adaptation des postes de travail peuvent être mis en œuvre afin de favoriser la mixité professionnelle dans l'ensemble des emplois.

Les femmes et les hommes peuvent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus hautes. A cet effet, les dispositifs de gestion de carrière seront aménagés, notamment en ce qui concerne les périodes de rendez-vous de carrière, de façon à ne pas pénaliser les salariés qui ont des périodes d'absences liées à la maternité ou à l'exercice de la parentalité.

Dans la perspective d'équilibrer la proportion des femmes et des hommes dans la population « cadre », la branche veillera à l'augmentation de la population féminine chez les cadres.

Les entreprises veillent à ce que, dans le cadre de promotion, il n'y ait pas de critères discriminants à compétences, expériences, profils et performances équivalents.

CHAPITRE VI

MATERNITÉ, PARENTALITÉ ET PATERNITÉ

Les absences liées au congé de maternité, d'adoption ou de paternité ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelle et salariale.

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.

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, un congé supplémentaire ou d'un congé parental d'éducation à temps complet ont droit à un entretien avec un représentant de l'entreprise en vue de leur orientation professionnelle.

Afin de s'assurer de la bonne réintégration des salariés, un entretien avec le représentant de l'employeur est organisé le plus rapidement possible après la reprise effective d'activité et au plus tard dans le mois suivant cette reprise. Cet entretien pourra être mené conjointement avec les entretiens professionnels organisés dans l'entreprise.

Lorsque l'employeur envisage de proposer un changement d'affectation au retour d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé supplémentaire ou d'un congé parental d'éducation à temps complet, le salarié bénéficie de plein droit d'un entretien préalable à sa reprise d'activité.

Lorsque des mutations géographiques liées à l'évolution professionnelle sont envisagées, il est tenu compte des contraintes liées à l'exercice de la parentalité.

Les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu dans le cadre d'un congé de maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation, sont prises en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Les salariées enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires. Ces absences n'entraînent aucune discrimination de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et de l'ancienneté (art. L. 1225-16 du code du travail). Les pères souhaitant être présents lors des 3 échographies prénatales accompagnant les examens prénataux obligatoires bénéficient d'une autorisation d'absence.

Dans le cas où le père s'absente le jour de la naissance de son enfant, sa rémunération est maintenue.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Une attention particulière est portée à la salariée en travail de nuit. La salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché, qui travaille la nuit dans les conditions déterminées à l'article L. 3122-31, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse, et pendant la période du congé postnatal. Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas 1 mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération (art. L. 1225-9 du code du travail).

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application de l'article L. 1225-9. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération pendant la suspension du contrat de travail, composée de l'allocation journalière prévue à l'article L. 331-1 du code de la sécurité sociale et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, calculée selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article L. 1226-1 (c'est-à-dire les règles du maintien de salaire en cas de maladie ou accident), à l'exception des dispositions relatives à l'ancienneté (art. L. 1225-10 du code du travail).

Les entreprises sont invitées à fixer une procédure de hiérarchisation des passages sur les postes de jour en fonction de certains paramètres : ancienneté de la demande, ancienneté, responsabilités familiales, santé, et à en débattre avec les instances représentatives.

CHAPITRE VII

EGALITÉ SALARIALE

Article 7.1

Principe d'égalité de rémunération

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération, telle que définie au 2^e alinéa de l'article L. 140-2 du code du travail (art. L. 3221-3 du code du travail), entre les femmes et les hommes pour un travail de même valeur.

Sont considérés, en vertu de l'article L. 3221-4 du code du travail, comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification telle qu'elle figure dans la convention collective de l'expédition exportation de fruits et légumes est conforme à ce principe et qu'elle ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Les objectifs fixés aux salariés ainsi que les montants des éléments variables en découlant seront calculés *pro rata temporis* de façon que les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ou à la parentalité ne créent pas une discrimination à l'encontre des salariés concernés.

Article 7.2

Application de la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé de maternité ou d'adoption prévue à l'article 1^{er} de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale

Les entreprises déterminent les modalités d'application des alinéas 10 et 11 de l'article L. 122-26 (art. L. 1225-44) du code du travail introduits par la loi du 23 mars 2006.

A l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption et congé parental, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est « majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ».

Article 7.3

Rattrapage salarial

L'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes prévoit que les branches professionnelles et les entreprises doivent, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, faire de la suppression de cet écart une priorité.

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires prévue à l'article L. 132-12 (art. L2241-1) du code du travail et sur la base du rapport égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, 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 de rémunération. Elle encourage les entreprises à supprimer les inégalités constatées. Les axes de progrès ainsi identifiés font l'objet d'une analyse et d'un examen particuliers lors de la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises.

Les accords conclus à l'issue de cette négociation prévoient, au titre du rattrapage salarial, des mesures spécifiques et des moyens visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, d'ici au 30 décembre 2013, en tenant compte, notamment, des axes de progrès identifiés au niveau de la branche.

CHAPITRE VIII

ORGANISATION ET AMÉNAGEMENT DU TRAVAIL

Les entreprises prêtent attention à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération.

Les postes à temps plein qui se libèrent doivent être proposés en priorité aux salariés à temps partiel pour raisons familiales ou congé parental d'éducation qui en font la demande et qui ont les compétences et qualifications requises.

Les partenaires sociaux encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail, notamment dans le cadre du travail à temps partiel. A cet effet, un certain nombre de dispositions pourront être vues dans le cadre de négociations particulières sur l'aménagement du temps de travail, nécessaire à l'activité très saisonnière des entreprises de la branche.

Dans le cas où des salariés 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. Une attention particulière est portée aux familles monoparentales.

Dans le cas de temps partiel, les entreprises sont incitées à regrouper les heures sur une demi-journée, limitant ainsi l'amplitude de travail et réduisant les coupures.

Pour les salariés à temps partiel dans le cadre d'un congé parental, l'employeur aménagera, en tenant compte des contraintes techniques de l'entreprise, les horaires en regroupant les heures.

Dans le cadre des congés payés, les entreprises intègrent autant que possible dans leur planification la situation familiale des salariés qui en font la demande.

CHAPITRE IX

RÔLE ET MOYENS DES IRP

En application de l'article L. 434-7, dernier alinéa (art. L. 2325-34), 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.

La diffusion auprès des représentants des salariés, tous les 3 ans, du rapport professionnel sur l'égalité entre les femmes et les hommes est un engagement sans équivoque sur la volonté de la profession.

La communication sur l'égalité professionnelle est aussi l'occasion de favoriser l'équilibre de la structure des effectifs :

- par une diffusion plus large de la description des métiers les plus qualifiés concernés ainsi que des qualifications requises pour les exercer afin de favoriser la mixité professionnelle ;
- par une information large auprès des salariés du résultat des études de l'observatoire sur les évolutions professionnelles pratiquées dans la branche afin de favoriser la mobilité professionnelle à l'intérieur des métiers de la convention collective nationale.

CHAPITRE X

FONCTIONNEMENT AU SEIN DE LA CPNEFP, SÉCURISATION DE L'ACCORD ET DURÉE DE L'ACCORD

Article 10.1

Fonctionnement au sein de la CPNEFP

Il est créé, au sein de la CPNEFP un groupe technique paritaire « égalité professionnelle », respectant la mixité professionnelle, qui sera en charge, en lien avec l'observatoire, du suivi des dispositions de l'accord et aura également pour mission de répertorier les usages dans les entreprises de la profession, proposer des corrections pour les mauvaises pratiques et dresser la liste des bonnes pratiques.

Dans la mesure du possible la mixité des membres de la CPNEFP et du groupe de travail sera respectée.

Article 10.2

Modalités de mise en œuvre et de révision de l'accord

Date d'entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

Il en sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les partenaires sociaux conviennent de porter cet accord à la connaissance de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche qui a notamment pour mission d'en suivre la bonne application.

Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au plus tard à l'expiration d'un délai de 3 ans, à compter de l'entrée en vigueur de l'accord, pour réexaminer celui-ci. Un bilan d'application du présent accord sera effectué à l'issue de cette période.

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 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.

Clause dérogatoire

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 de la présente convention que dans un sens plus favorable aux salariés.

Fait à Paris, le 22 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

ANEEFEL.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT.

ANNEXE

LISTE DES INDICATEURS

La répartition des salariés selon le sexe.
Par taille d'entreprises.
Par emploi.
Par CSP.
Selon l'âge.
Par type de contrats.
Selon la durée du temps de travail.
La promotion des salariés selon le sexe.
Les congés de plus de 6 mois.
Les rémunérations.
Les recrutements et les départs.
Les indicateurs formation.
Contrats de professionnalisation.
Périodes de professionnalisation.
Plan des entreprises de moins de 10 salariés.
Plan des entreprises de plus de 10 salariés.
Actions clés en main.
VAE – bilan de compétences – DIF.