

Brochure n° 3060

Convention collective nationale

IDCC : 1930. – **MEUNERIE**

ACCORD DU 11 OCTOBRE 2012
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1251451M
IDCC : 1930

PRÉAMBULE

La mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est un véritable atout en matière de cohésion sociale, de stimulation de performance et d'efficacité économique.

Partant de ce constat, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux ont rappelé à plusieurs reprises l'importance du respect de ces principes, avec la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et, en dernier lieu, la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Avant d'ouvrir les négociations, les partenaires sociaux de la branche ont mené un diagnostic partagé de la situation comparée entre les hommes et les femmes en 2010, sur la base d'un panel de 38 entreprises représentatives de la branche.

La répartition globale des effectifs de ce panel toutes catégories professionnelles confondues au 31 décembre 2010 est de 24 % de femmes et de 76 % d'hommes. Les femmes représentent 32 % des salariés agents de maîtrise et 16 % de l'encadrement.

Par ailleurs, l'enquête a révélé que les salaires des femmes en 2010 étaient en moyenne de 17 % inférieurs à celui des hommes, toutes catégories professionnelles et tous temps de travail confondus. Si cet écart est nettement inférieur à celui relevé par la DARES dans son étude d'octobre 2008 (27 % sur l'ensemble des entreprises de 10 salariés et plus du secteur concurrentiel), il n'en demeure pas moins que des mesures doivent être prises pour supprimer ces disparités.

Les partenaires sociaux de la branche de la meunerie estiment que les femmes et les hommes constituent la première richesse des entreprises et souhaitent réaffirmer leur attachement au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans ce cadre, les partenaires sociaux incitent les entreprises à conclure des accords collectifs plutôt que d'établir un plan d'actions.

Cet accord, conclu dans le cadre des articles L. 2241-1, L. 2241-3 et L. 2241-9 du code du travail, vise à définir les mesures favorisant la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. A ce titre, les parties au présent accord rappellent que le recueil de pratiques relatif à l'égalité professionnelle hommes-femmes réalisé par l'observatoire prospectif des

métiers et des qualifications OBSERVIA a été diffusé en juillet 2011 aux entreprises de la branche, qui peuvent s'en inspirer pour mener à bien leur démarche.

Les partenaires sociaux entendent adopter, par le présent accord, les mesures permettant de réduire voire de supprimer les différences de traitement en agissant sur :

- la mixité des emplois ;
- le recrutement ;
- la formation professionnelle ;
- la promotion et l'évolution professionnelles ;
- les conditions de travail ;
- l'égalité salariale ;
- l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie en date du 16 juin 1996, étendue par arrêté du 11 décembre 1997 (*Journal officiel* du 20 décembre 1997, IDCC 1930).

Article 2

Mixité des emplois

Les partenaires sociaux souhaitent souligner l'importance de la mixité des emplois pour la performance de l'entreprise, en mobilisant les talents et les compétences des femmes et des hommes la composant.

Les partenaires sociaux doivent travailler en amont avec les écoles, universités et centres de formation pour favoriser la mixité, notamment en sensibilisant très tôt les jeunes femmes aux métiers plus « masculinisés » et inversement.

Ainsi, pour mettre en place des actions mesurables en vue de favoriser l'égalité professionnelle, il convient de dresser la cartographie des emplois ou des filières professionnelles dans lesquelles les femmes ou les hommes ne sont pas assez représentés.

Les entreprises travailleront à la valorisation de l'ensemble des métiers par des actions de promotion et de sensibilisation des managers aux principes et pratiques de non-discrimination lors du recrutement puis à toutes les étapes de la gestion des carrières ou dans le cadre de la formation professionnelle, pour assurer l'égalité des chances en matière de déroulement de carrière, sur l'ensemble des métiers.

Les partenaires sociaux rappellent aux directeurs des entreprises, aux managers, aux directeurs des ressources humaines et aux CHSCT d'être vigilants afin d'éviter tous comportements pouvant tendre à une situation de discrimination ou la constituer, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 3

Accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle

Article 3.1

Recrutement

En application du principe de non-discrimination et de respect du droit des personnes et des libertés individuelles, les partenaires sociaux rappellent qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son sexe.

Afin d'assurer un égal accès à l'emploi, les critères de recrutement doivent s'appuyer strictement sur les seules compétences, expériences et qualifications des candidats.

Les offres d'emploi doivent être exemptes de toute mention discriminatoire, leur rédaction doit être non sexuée et ne doit pas comporter de condition relative à la situation de famille du candidat recherché.

L'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent en aucun cas tenir compte ni du sexe, ni de la situation familiale du futur titulaire ou du titulaire de l'emploi concerné.

L'entretien d'embauche ne doit porter que sur les aptitudes professionnelles du candidat dans le but de pouvoir apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé.

Ainsi, l'entreprise ne doit pas prendre en compte la situation de grossesse d'une candidate pour lui refuser le poste ou chercher des informations relatives à un projet de grossesse lors de la procédure d'embauche, pas plus qu'elle ne doit questionner un candidat, homme ou femme, sur ses charges de famille.

Les équipes de recrutement dans les entreprises doivent faire l'objet d'actions de sensibilisation et/ou de formation sur les enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Afin de renforcer et promouvoir la mixité des emplois au sein de l'entreprise, les partenaires sociaux considèrent qu'il est nécessaire d'engager un effort particulier en ce qui concerne les emplois occupés traditionnellement par des hommes mais qui, en raison des évolutions techniques dont ils ont fait l'objet, peuvent aujourd'hui être exercés par des femmes. Il en va de même pour des postes occupés traditionnellement par des femmes. Il est précisé cependant que la mixité ne pourra être envisagée qu'en tenant compte de la nature, des contraintes du poste, et des obligations en découlant.

Comme l'y autorise l'article L. 1142-4 du code du travail, le renforcement de la mixité par la politique de recrutement pourra amener l'entreprise à favoriser et privilégier l'embauche des femmes, ou des hommes, au sein d'une unité de travail ou d'une catégorie professionnelle, lorsqu'elle l'estimera utile et conformément au plan d'actions ou à l'accord collectif qu'elle aura mis en place.

Article 3.2

Formation professionnelle

Le développement de la formation professionnelle permet d'assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement de la carrière et dans l'évolution des qualifications.

Tous les salariés de l'entreprise doivent être en mesure de bénéficier d'égales conditions d'accès à la formation professionnelle quels que soient leur statut professionnel, leur sexe, leur âge ou le niveau de formation visé, afin d'avoir les mêmes perspectives de carrière et d'accès à des postes à responsabilités.

En conséquence, les partenaires sociaux rappellent que la situation familiale ne doit pas être un obstacle à la formation : les entreprises veilleront à privilégier les solutions qui permettent le déroulement des formations pendant l'horaire habituel de travail, à moins que cela rende impossible la mise en œuvre de la formation. L'entreprise devra rechercher des solutions pour l'organisation du transport domicile/lieu de stage en cas de difficultés particulières.

Pour les postes en travail de nuit, ou en horaires atypiques, les entreprises seront vigilantes à l'adaptation des horaires de formation à ces types de postes.

L'accès à la formation professionnelle doit être égal pour tous les salariés à temps complet ou à temps partiel.

Dans un souci de développement de la mixité, les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en place un plan pluriannuel axé sur la formation des salariés, prévoyant des formations qualifiantes permettant le rééquilibrage sur les métiers techniques ou administratifs.

Les entreprises devront prévoir la mise en place d'un entretien individuel avec le supérieur hiérarchique et en présence du service RH, réalisé à l'issue de l'absence parentale du salarié (congé maternité ou d'adoption, congé parental d'éducation, congé de présence parentale) afin de définir ses besoins en formation. Le salarié pourra se faire assister au cours de cet entretien, par un représentant du personnel.

Par ailleurs, le salarié en congé parental d'éducation ou en passage à temps partiel, qui reprend son activité, bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de technique ou de méthodes de travail.

Chaque année un bilan sera présenté dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi.

Article 3.3

Promotion et évolution professionnelles

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler les termes de l'accord national interprofessionnel en date du 1^{er} mars 2004 qui stipule que « les femmes doivent avoir les mêmes parcours professionnels que les hommes, les mêmes évolutions de carrière ». Ils affirment en outre que l'exercice d'une activité à temps partiel ne doit en aucun cas constituer un frein à l'évolution des carrières.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit prendre en compte la mixité professionnelle.

Les congés de maternité ou d'adoption et parentaux ne doivent pas constituer un frein au déroulement de carrière des salariés.

En conséquence, les entreprises qui ont mis en place des systèmes d'évaluation et de promotion proscrireont le critère d'évaluation lié au temps de présence afin que la parentalité et/ou les salariés en temps partiel puissent bénéficier des mêmes perspectives d'évolution.

Les entreprises favoriseront la promotion interne, notamment pour améliorer la mixité des métiers.

Par ailleurs, les entreprises veilleront à ce que le nombre d'hommes et de femmes bénéficiant de promotion soit proportionnel aux effectifs.

Article 4

Conditions de travail et d'emploi

Article 4.1

Salariés à temps partiel

Il ressort du diagnostic de branche que les emplois à temps partiels sont très majoritairement occupés par des femmes. Les entreprises privilégieront le temps partiel choisi en facilitant le passage d'un temps partiel à un temps plein et inversement, lorsque les salariés en font la demande, étant rappelé que les salariés à temps partiel disposent d'une priorité pour l'attribution d'un poste à temps plein.

Il est rappelé que les entreprises ne doivent pas considérer le temps partiel comme un frein à la promotion professionnelle et à l'évolution de carrière des salariés.

La répartition des horaires des salariés à temps partiel devra être déterminée, dans la mesure du possible si l'organisation de l'entreprise le permet, en considération de l'articulation de la vie professionnelle et de la vie privée et familiale et en limitant notamment la durée d'interruption quotidienne.

Enfin, il est rappelé que l'employeur communique au moins une fois par an au comité d'entreprise, un bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise.

Ce bilan porte notamment sur :

- le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés ;

- le nombre d’heures complémentaires ;
- les horaires de travail à temps partiel pratiqués.

Article 4.2

Organisation du temps de travail et conditions de travail

Les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises veillent à ce que les modalités d’organisation de travail des salariés, notamment l’aménagement des horaires, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans leur évolution de carrière. Les entreprises s’efforceront donc de prendre en compte les contraintes familiales des salariés.

L’organisation du temps de travail doit prendre en compte, dans la mesure du possible, la charge de jeunes enfants.

Ainsi, les réunions devront se tenir pendant les horaires habituels de travail, sauf cas exceptionnels. Une attention particulière sera portée pendant les périodes de rentrées scolaires. La programmation et la planification des formations et des déplacements seront déterminées, dans la mesure du possible, en prenant en considération les contraintes familiales des salariés concernés. Une attention particulière sera portée aux familles monoparentales.

Les partenaires sociaux souhaitent souligner que l’amélioration des conditions de travail favorise la mixité des emplois dans l’entreprise.

Les entreprises utiliseront le document unique d’évaluation des risques pour identifier les organisations du travail où des mesures en faveur de la mixité doivent être étudiées, en lien avec le CHSCT conformément à l’article L. 4612-1 (2°) du code du travail.

Elles étudieront au cas par cas des dispositifs d’amélioration des conditions de travail comme l’adaptation et l’ergonomie du poste de travail ou l’adaptation des tenues vestimentaires et des équipements de protection aux femmes.

Il est rappelé que le CHSCT doit être associé à la recherche de solutions concernant les conditions de travail des salariés.

Article 5

Mesures en faveur d’une réduction des écarts de rémunération

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler qu’en application de la prohibition générale de toute discrimination et du principe « A travail égal, salaire égal », l’égalité de rémunération doit être garantie, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, entre les hommes et les femmes. Tout écart de salaire doit être fondé sur des raisons objectives et pertinentes.

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, pour établir le diagnostic sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les entreprises prendront en compte la rémunération globale et non uniquement le salaire de base.

Les causes des écarts éventuellement constatés devront être identifiées dans la mesure du possible pour pouvoir y adapter la bonne mesure, dans le cadre des négociations d’entreprise ou de l’établissement, du plan d’action : les causes qui pourront être relevées sont notamment liées aux effets de structure (les hommes et les femmes n’ont pas les mêmes types d’emplois et ne sont pas classés aux mêmes niveaux de classification), aux temps partiels, aux congés parentaux...

Lorsqu’un écart est constaté sur un même poste sans que cet écart ne soit justifié par une raison objective et pertinente, une mesure de rattrapage doit être envisagée avec la mise en place d’un calendrier fixé d’un commun accord.

Il est rappelé que les salariés en congé de maternité ou d’adoption doivent bénéficier, à la suite de ce congé, des augmentations générales perçues ainsi que de la moyenne des augmentations indivi-

duelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Les effectifs à temps partiel étant essentiellement constitués de femmes, une vigilance particulière sera portée lors des révisions de salaire aux salariés à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps complet.

Enfin, il est rappelé que les salariés de retour de congé de maternité ou de retour de congé parental doivent retrouver leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 6

Equilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et familiale

Afin de permettre aux hommes et aux femmes de mieux équilibrer leurs temps de vie et ainsi mieux travailler dans l'entreprise, les aménagements des horaires de travail, liés aux responsabilités familiales des salariés devront être facilités sans que cela ne puisse être un obstacle au déroulement de carrière et/ou aux exigences de production des entreprises.

Quand cela est compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise, l'employeur pourra mettre en place le télétravail, tel que défini dans l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel et du CHSCT, avec les salariés qui en font la demande.

A la demande de la salariée, un entretien devra être organisé entre la salariée et son manager avant le départ en congé maternité au cours duquel la salariée pourra faire part de sa volonté de garder le lien professionnel avec l'entreprise. L'entreprise lui communiquera alors tout au long du congé maternité les informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

Par ailleurs, l'entretien individuel à l'issue de l'absence parentale du salarié prévu à l'article 3.2 permettra également d'échanger sur les conditions de reprise du poste, ainsi que sur les souhaits éventuels relatifs à l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle du salarié.

Le salarié pourra se faire assister au cours de ces entretiens par un représentant du personnel.

Article 7

Dispositif de suivi

Préalablement à l'ouverture de la négociation triennale sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la branche présentera la synthèse du diagnostic qu'elle aura mis en œuvre selon les mêmes indicateurs déterminés paritairement pour les négociations ouvertes en 2011.

La synthèse du diagnostic de branche comportera un comparatif avec le diagnostic précédent, afin de mettre en exergue les évolutions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ainsi de pouvoir mesurer les effets du présent accord.

Les partenaires sociaux se réservent le droit, au travers de leur CPNE, de demander une étude qualitative sur l'application des bonnes pratiques sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à OBSERVIA.

Article 8

Durée de l'accord, entrée en vigueur, dénonciation et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie par avenant, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties susindiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de modifications législatives ou réglementaires qui auraient des conséquences sur le contenu ou l'application de cet accord.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 du code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 9

Dérogation

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

Article 10

Publicité. – Dépôt

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 11

Extension. – Entrée en vigueur

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 11 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

ANMF ;

SNIA ;

CFSI ;

SRE.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO.