

Brochure n° 3297

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2060. – CAFÉTÉRIAS ET ASSIMILÉS**  
**(Chaînes)**

**AVENANT N° 16 DU 15 NOVEMBRE 2017**  
**RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**  
NOR : ASET1850223M  
IDCC : 2060

Entre :  
SNRPO,  
D'une part, et  
FGTA FO ;  
CSFV CFTC ;  
INOVA CFE-CGC ;  
CGT FCS,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Notre branche des chaînes de cafétérias et assimilés se caractérise par :

- une forte féminisation des métiers ;
- un nombre significatif de temps partiels en grande partie féminins ;
- des écarts de rémunérations pouvant exister entre femmes et hommes selon le niveau hiérarchique ;
- une répartition femmes/hommes déséquilibrée selon le niveau hiérarchique.

À ce titre, l'égalité professionnelle est une préoccupation partagée des partenaires sociaux de notre branche.

Afin de répondre à cette préoccupation, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité approfondir la question de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans le cadre d'une commission de travail dédiée sur des thèmes clés : l'attractivité et la mixité des métiers, le recrutement, l'évolution professionnelle, l'égalité salariale, les conditions de travail des salariés et de la femme enceinte, la parentalité, l'articulation des temps de vie privés et professionnels et le suivi de données chiffrées.

L'objectif du présent accord poursuivi par les partenaires sociaux signataires est d'agir sur ces différents aspects afin de réduire les inégalités et de contribuer à une véritable égalité.

L'accès à l'emploi sans distinction de sexe, ou de situation familiale constitue un enjeu fort que les partenaires sociaux s'engagent à prendre en compte dans les accords et plans d'actions des entreprises de la branche.

L'effort doit également porter sur l'accès aux formations et aux évolutions de carrière dans lesquels l'égalité des chances doit être assurée.

Forte de leur responsabilité sociale, les entreprises de la branche se doivent ainsi d'œuvrer pour permettre une évolution des représentations et comportements et de concourir de manière déterminante à l'évolution de l'égalité professionnelle en leur sein.

Le présent accord traduit la volonté des parties signataires de la branche d'atteindre ces objectifs.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application de l'accord*

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, étendue par arrêté du 20 décembre 1999.

## **Article 2**

### *Domaines d'actions en faveur de l'égalité*

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que les facteurs d'inégalités sont à la fois le résultat de pratiques qu'il faut améliorer, mais aussi de stéréotypes et de croyances qu'il faut faire évoluer. Le présent accord vise, par conséquent, à traiter de ces deux aspects et à réduire en conséquence les inégalités pouvant exister entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche.

Le présent texte s'appuie sur la restitution du travail réalisé dans la branche par la commission de travail égalité professionnelle femmes/hommes mise en place et mené sur les domaines prioritaires suivants :

- le recrutement, l'accès à l'emploi et la mixité des emplois : article 3 ;
- la formation professionnelle : article 4 ;
- égalité des évolutions, des parcours professionnels et des déroulements de carrière : article 5 ;
- l'égalité salariale : article 6 ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales et parentales : article 7.

## **Article 3**

### *Recrutement, accès à l'emploi et mixité des emplois*

#### **3.1. Lutte contre les préjugés et les stéréotypes**

Les stéréotypes culturels quant aux rôles attribués aux femmes et aux hommes peuvent contribuer dans nos métiers de restauration aux inégalités notamment en matière d'emploi occupé, de fonctions ou de responsabilités confiées et à une limitation de la mixité dans les métiers considérés comme traditionnellement masculin ou féminin.

Afin de lutter contre ces stéréotypes, les entreprises devront veiller à la mise en place d'actions de sensibilisation dans la mesure de leurs possibilités.

Dans l'objectif d'élargir cette sensibilisation au plus grand nombre au sein de notre branche et afin de contrer les préjugés touchant certains de nos métiers et la mixité de leur accès, un guide de communication propre à notre branche sera réalisé au sein de la commission de travail et de suivi mise en place par le présent accord. Il visera à valoriser les métiers, formations (CQP) et parcours professionnels existant au sein de notre branche et leur ouverture à tous, afin d'accompagner une meilleure mixité et équilibrer autant que possible la proportion hommes/femmes dans nos différents métiers quel que soit le statut (Employé, AM ou Cadre) ou la fonction concernée. Ce support

pourra servir aussi bien à la communication en interne de la branche qu'en externe, auprès des écoles, de l'éducation nationale, salons formation et emploi, Pôle emploi etc.

De même, et afin d'accompagner au mieux le plus grand nombre au sein de notre branche et promouvoir au mieux l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en son sein, il sera élaboré par la commission de travail et de suivi prévue, un guide des bonnes pratiques sur ce sujet (recrutement, accès à la formation professionnelle etc.).

Ces supports de communication qui seront construits au sein de la commission de travail et de suivi devront être soumis à la commission paritaire pour validation avant toute diffusion.

### 3.2. Recrutement et mixité de l'emploi

#### 3.2.1. Rédaction des offres d'emploi

La formulation des annonces des offres d'emploi, doit être objective. Aucun critère discriminatoire ne doit apparaître lors de la diffusion d'offres d'emploi, quels que soient les postes à pourvoir. Un soin particulier devra être apporté par les entreprises au choix des intitulés de postes et des offres d'emploi pour éviter les terminologies trop sexuées ainsi que les stéréotypes.

Afin d'éviter toute exclusion de l'un ou l'autre sexe, la mention « H/F » devra être portée sur chaque offre d'emploi permettant ainsi aux femmes comme aux hommes de pouvoir postuler.

De même, et chaque fois que cela est possible, l'intitulé du poste devra être libellé au masculin et au féminin.

#### 3.2.2. Recrutement

Il est rappelé que nul ne peut être écarté d'un processus de recrutement en raison de son appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Les critères de recrutement des entreprises doivent être uniquement et exclusivement fondés sur les compétences et aptitudes, la qualification des postulants, leurs diplômes et leur expérience professionnelle.

Les offres d'emploi doivent être rédigées de façon non discriminatoire quels que soient la nature du contrat de travail et le poste à pourvoir.

Les candidatures doivent être examinées selon les mêmes critères objectifs, au regard de dispositifs de sélection et processus de recrutement identiques.

Les entreprises devront rechercher, chaque fois que possible, dans leur processus de recrutement, aussi bien interne qu'externe, l'équilibre et la parité entre les femmes et les hommes. Les partenaires sociaux admettent cependant que la recherche de cette parité reste conditionnée pour les entreprises aux candidatures reçues et au niveau de compétences des candidats.

Les entreprises de la branche, veilleront à ce que les cabinets de recrutements externes ou les entreprises de travail temporaire auxquelles elles font appel respectent le principe de non-discrimination.

#### 3.2.3. Féminisation des postes d'encadrement par le recrutement

Les entreprises de notre branche devront informer et sensibiliser leurs acteurs du recrutement de notre volonté d'améliorer la présence des femmes dans l'encadrement et plus particulièrement sur les fonctions à fortes responsabilités et de direction.

Pour ce faire, elles veilleront à leur communication afin de favoriser les candidatures féminines sur les postes d'encadrement et plus particulièrement sur les fonctions à fortes responsabilités et de direction.

Afin de tendre à résorber un éventuel déséquilibre entre la proportion de femmes et d'hommes sur les postes d'encadrement et sur les fonctions à fortes responsabilités et de direction en leur sein,

les entreprises de la branche sont incitées à privilégier à diplômes, compétences et expériences égales l'embauche des candidates femmes aux postes à pourvoir.

De même, elles s'attacheront à favoriser, la conclusion de contrats en alternance et de stages avec des femmes afin de multiplier, à l'issue de ces contrats, les occasions de pouvoir concrétiser des embauches féminines dans l'encadrement.

## **Article 4**

### *Formation professionnelle*

La formation professionnelle constitue un levier important pour corriger les inégalités professionnelles. La branche considère que l'égalité d'accès à la formation professionnelle est primordiale pour la mise en œuvre des parcours professionnels ainsi que le déroulement de carrière et déterminante pour la mixité dans nos différents métiers.

Il est rappelé que les conditions d'accès à la formation professionnelle sont identiques pour les hommes et les femmes.

L'un des objectifs poursuivis au sein de la branche en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes étant de favoriser l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers et leur mixité, les entreprises sont incitées à :

- poursuivre leur démarche de qualification des salariés femmes et hommes par la formation professionnelle, notamment, par le biais des certifications de qualification professionnelle créés au niveau de la branche ;
- mettre en place des actions de communication visant à attirer les femmes vers des formations à des postes et métiers traditionnellement considérés comme masculins et inversement à valoriser les postes et métiers traditionnellement considérés comme féminin ;
- favoriser les déroulements de carrière des femmes et des hommes par l'accès à la formation dans le cadre de leur parcours professionnel ;
- organiser les formations de manière à en favoriser l'accès et la participation. Par exemple : communication des dates de formation suffisamment à l'avance, privilégier chaque fois que possible le déroulement à proximité du lieu de travail et sur le temps de travail, privilégier si possible le e-learning..., afin de faciliter l'accès à la formation des salariés ayant des charges familiales ;
- tendre à ce que le nombre de femmes participant aux formations soit proportionnel à la répartition femmes/hommes dans leurs effectifs respectifs.

En termes de formation, un intérêt particulier sera porté aux salariés reprenant une activité professionnelle après un congé maternité, d'adoption, un congé parental d'éducation ou toute absence de plus de 12 mois pour une autre raison. Pour déterminer les besoins en formations de ces personnes, un entretien professionnel leur sera systématiquement proposé à leur retour pour faire le point sur leur situation.

## **Article 5**

### *Égalité des évolutions, des parcours professionnels et des déroulements de carrière*

#### **5.1. Évolutions de carrière et parcours professionnels**

La branche rappelle que la qualification professionnelle et l'évolution dans la grille de classification sont accessibles aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

En conséquence, les entreprises se doivent d'offrir des conditions de promotion et d'évolution dans la grille de classification qui garantissent l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.

Les salariés, quel que soit leur sexe, doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, et notamment en matière d'accès à des postes à responsabilité. Pour ce faire les entreprises devront accompagner les salariés dans leur évolution professionnelle notamment par le biais des

bilans de compétence, des entretiens annuels, des formations certifiantes et diplômantes (CQP) et des VAE et favoriser l'accès des femmes à des postes de direction ou des postes à responsabilités.

Les entreprises devront veiller à informer les salariés des postes à pourvoir et à communiquer auprès d'eux sur la politique de mobilité, la formation interne, et les parcours qualifiants.

Les entreprises s'attacheront à mettre en place des initiatives visant à inciter les femmes à évoluer sur tous les métiers de l'entreprise.

Il est rappelé que dans les entreprises de la branche le haut de la pyramide des classifications fait apparaître un écart dans la proportion des cadres femmes. À cet égard, les entreprises de la branche conviennent de se fixer comme objectif de faire progresser au cours des prochaines années la proportion de femmes dans ces niveaux. Il appartiendra à chaque entreprise de définir ses objectifs de progression et les dispositions permettant d'encourager les candidatures féminines aux postes à responsabilités.

## 5.2. Mobilité professionnelle

Un système d'information des postes à pourvoir doit être prévu dans chaque entreprise afin de favoriser la mobilité interne du personnel. Pour ce faire, il devra être mis en place par l'employeur, dans chaque site un espace dédié à l'affichage visant à informer les salariés des postes à pourvoir sur leur établissement et sur les établissements alentour.

Les salariés absents en congé maternité, congé d'adoption, congés parentaux ou pour raisons de santé et qui en auront fait la demande à leur hiérarchie, seront informés, pendant leur période d'absence, des postes à pourvoir dans leur établissement.

Les entreprises de la branche devront mettre en place un cursus d'accompagnement (interne ou externe) au profit des salariés s'inscrivant dans une démarche d'évolution professionnelle afin de les aider à définir leur projet professionnel et développer au besoin leurs compétences managériales. Les cursus d'accompagnement devront être adaptés afin d'être cohérents avec les besoins de chaque niveau de responsabilités des entreprises.

Pour les salariés sollicitant une mutation géographique pour suivre leur conjoint muté ou pour des raisons de rapprochement familial, un examen attentif de la demande devra être réalisé dans la perspective d'y faire droit, compte tenu toutefois des exigences et contraintes existant dans chaque entreprise concernée. Une réponse devra être apportée aux salariés faisant état de ce type de demande dans les 3 mois suivant sa réception.

## 5.3. Salariés à temps partiel

Il est rappelé que le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et celles et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière, d'évolution, de rémunération et d'accès à la formation est la règle.

Les entreprises de la branche doivent examiner objectivement toute demande de passage à temps partiel. Tout refus d'une demande de passage à temps partiel devra être motivé auprès du ou de la salarié(e).

Les entreprises de la branche s'assureront de la compatibilité entre l'organisation et la charge de travail des salariés à temps partiel avec leur temps de travail.

Par ailleurs, partant du constat que la mise en place des conditions d'un accroissement de la durée de travail des salariés à temps partiel est de nature à améliorer l'attractivité des secteurs et la mixité dans l'emploi et que la majorité des salariés à temps partiel de la branche sont des femmes, les entreprises s'attacheront à proposer en priorité à ce personnel des possibilités d'évolution de contrat, voire de passage à temps complet, assorti de la mise en œuvre des formations éventuellement nécessaires, en vue de pourvoir aux fonctions et tâches nécessitées par l'activité des entreprises de la branche.

Les entreprises de la branche sont invitées par ailleurs à aborder les points suivants dans le cadre de leurs négociations relatives aux temps partiels :

- porter une attention particulière au nombre de salariés dont le temps de travail est inférieur à 25 heures hebdomadaires et sur les possibles perspectives d'évolution de leur horaire contractuel ;
- l'accès des salariés à temps partiel à des formations de nature à conforter leur expérience ou à permettre une polycompétence : il s'agit de permettre le maintien et le développement des compétences des salariés sur leur cœur de métier, d'une part, ou l'acquisition de nouvelles compétences sur d'autres postes que le leur, d'autre part, pour améliorer leur accès à l'emploi et renforcer la sécurisation des parcours professionnels.

#### 5.4. Information du salarié sur la marche de l'entreprise pendant un congé familial

Lors des absences longues liées à la parentalité et afin de maintenir le lien avec l'entreprise et l'équipe de travail à laquelle appartient le salarié, l'employeur communiquera, au fur et à mesure, et à condition que le salarié en ait fait la demande, les informations sur la marche de l'entreprise ou du service diffusées aux autres salariés de l'entreprise.

À l'issue de ces congés, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

#### 5.5. Entretien professionnel

L'entretien professionnel est l'occasion privilégiée pour chaque salarié d'échanger avec son responsable hiérarchique sur sa situation, ses compétences, son projet professionnel, ses perspectives d'évolution (changement de poste, promotion...), et les formations qui peuvent y contribuer.

Il constitue le cadre dans lequel les employeurs et les salariés peuvent identifier et évoquer des solutions à des problématiques rencontrées de stagnation professionnelle verticale ou horizontale.

Pour faciliter la reprise du travail des salariés après une absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour congé parental d'éducation, les entreprises doivent systématiquement proposer un entretien professionnel au retour du ou de la salarié(e). Lors de cet entretien, l'employeur est invité à mettre à la disposition du salarié, en vue de faciliter sa reprise d'activité, les informations non communiquées préalablement, sur la marche de l'entreprise, du service ou du poste de travail, qui ont été diffusées collectivement pendant l'absence de l'intéressé.

La branche invite les entreprises à utiliser ces entretiens professionnels obligatoires pour mieux préparer les départs et retours de ces congés. Un besoin de formation peut être identifié à cette occasion et des actions de formation notamment de remise à niveau proposées.

Par ailleurs, il devra au surplus être organisé, chaque fois que possible, un entretien avec le salarié qui le souhaite, avant son départ en congé lié à la parentalité, ainsi qu'un entretien de préparation au retour (entretien de reprise) dans le cadre de ces longues absences, afin que les salariés puissent reprendre leur poste et leur parcours professionnel dans les meilleures conditions possible.

#### 5.6. Congés liés à la parentalité et déroulement de carrière

Il est rappelé que les congés de maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle du ou de la salarié(e).

Les entreprises de la branche s'assureront du bon retour des salariés dans l'emploi après leur absence pour congé de maternité, d'adoption ou pour congé parental d'éducation.

À l'issue de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilée à un temps de travail effectif pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté.

## 5.7. Condition de travail et sécurité au travail

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur le fait que l'égalité professionnelle femmes-hommes doit également trouver à s'appliquer en matière de conditions de travail et de sécurité au travail.

Elles doivent veiller à ce que les femmes ne soient pas plus exposées à certains risques professionnels que les hommes et inversement.

### Article 6

#### *Égalité salariale*

##### 6.1. Égalité des rémunérations

L'égalité salariale entre les hommes et les femmes constitue l'un des premiers fondements de l'égalité professionnelle.

La branche réaffirme sa volonté de voir s'appliquer le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail, à compétences, diplômes et expériences identiques. Aux termes de l'article L. 3221-4 du code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles validées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

À l'embauche, les entreprises garantissent un niveau de rémunération similaire entre les femmes et les hommes pour un même emploi, à compétence, qualification, expérience équivalentes.

Les entreprises veilleront à ce que les écarts entre les hommes et les femmes ne se créent pas avec le temps. Afin de s'en assurer, les employeurs devront réaliser chaque année un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes et arrêteront, si besoin, des plans d'actions pour la mise en œuvre de mesures correctrices.

Les entreprises sont responsables, seules, de mettre en œuvre les moyens d'analyse et de correction des écarts constatés. Les entreprises de la branche s'engagent à faire de la correction de ces éventuels écarts une priorité.

Il est rappelé que, bien que les différents rapports de branche démontrent dans les entreprises de la branche une réduction sensible au fil des années des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes toutes catégories confondues, et une situation quasi égalitaire entre les femmes et les hommes de statut Employé et les femmes et les hommes de statut agents de maîtrise, il n'en demeure pas moins que malgré les progrès opérés depuis ces dernières années le haut de la pyramide des classifications fait apparaître un écart dans la rémunération des cadres femmes.

À cet égard, les entreprises de la branche conviennent de se fixer comme objectif d'affiner leur analyse de cette situation en interne et de détecter les éventuels écarts qui pourraient exister entre les femmes et les hommes de statut Cadre à travail, diplômes, compétences, expériences et ancienneté identiques.

Il appartiendra ensuite à chaque entreprise de définir le cas échéant et au regard des éléments constatés, ses propres objectifs de progression à ce titre en vue de parvenir à résorber ces éventuels écarts.

À cet effet, elles prendront les mesures de rattrapage et de rééquilibrage appropriées et engageront des actions correctives afin de parvenir à l'égalité.

La branche réaffirme également le principe selon lequel les décisions relatives à la gestion des rémunérations, des carrières et des promotions doivent exclusivement reposer sur des critères objectifs, mesurables et réalisables.

Les entreprises sensibiliseront leurs équipes à l'application effective de ces principes.

## 6.2. Rémunérations suite aux retours des congés maternité ou d'adoption

À l'issue d'un congé maternité ou d'adoption, la rémunération des salariés fait l'objet d'un examen systématique et est réajustée conformément aux textes légaux précisant 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 leur établissement.

Les congés maternité ou d'adoption ne doivent avoir aucune incidence négative sur l'évaluation ou l'évolution du ou de la salariée.

## Article 7

### *Articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales et parentales*

Les parties signataires convaincues qu'une conciliation équilibrée de la vie professionnelle et personnelle des salariés est un vecteur essentiel à l'atteinte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes entendent inciter les entreprises à prendre en compte, autant que possible dans leur organisation, les obligations de leur personnel liées à leur vie familiale.

Au-delà, les partenaires sociaux sont convenus des dispositions suivantes :

#### 7.1. Organisation du temps de travail, des réunions et usage des courriels

Les employeurs sont invités à privilégier les modes d'organisation du temps de travail de façon à concilier vie professionnelle et vie familiale. Ils sont encouragés à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale.

Les entreprises de la branche veilleront également à prendre en compte les contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels.

Lorsque les réunions sont organisées en dehors des horaires habituels de travail de leurs salariés, les entreprises devront veiller (sauf cas d'urgence) à ce que celles-ci soient planifiées de manière suffisamment anticipée afin que les salariés puissent concilier vie professionnelle et vie privée.

Par ailleurs, les entreprises de la branche sensibiliseront leurs salariés et les managers au bon usage des courriels (privilégier les horaires et périodes de travail pour l'envoi des courriels).

#### 7.2. Télétravail

Le télétravail pouvant être un outil permettant l'aménagement des conditions de travail tenant compte des contraintes personnelles, et notamment des temps de trajet, les entreprises sont incitées à expérimenter le télétravail dans les métiers où cela est possible en l'encadrant précisément et en posant comme principes :

- de répondre à la double volonté du salarié et de l'entreprise ;
- lorsque l'organisation du travail le permet dans de bonnes conditions ;
- avec une alternance régulière, dans le cadre de la semaine ou du mois, entre le lieu de réalisation du « télétravail » et l'entreprise, afin de conserver le lien entre le salarié, son service et l'entreprise.

Les entreprises de la branche sont également incitées à ouvrir en leur sein des négociations à ce sujet avec leurs partenaires sociaux internes.

#### 7.3. Salariées enceintes

##### 7.3.1. Grossesse et autorisations d'absence

Il est rappelé que la salariée enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux 7 examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

De même, le conjoint de la femme enceinte bénéficie pour sa part d'autorisations d'absences pour se rendre à trois examens médicaux obligatoires de suivi de grossesse, maximum, afin d'accompagner la future mère.

Cette autorisation d'absence est ouverte au conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Aussi bien pour la femme enceinte que pour son conjoint, ces absences sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Un justificatif peut être demandé par l'employeur.

#### 7.3.2. Pauses des femmes enceintes

Il est rappelé qu'au sein de la branche, à compter du quatrième mois précédant la date présumée de l'accouchement, et après déclaration auprès de l'employeur, les femmes enceintes travaillant en exploitation bénéficient d'une réduction de leur temps de travail de 15 minutes par séquence de travail de 4 heures ou plus.

Le dispositif sera amélioré de la façon suivante : les femmes enceintes travaillant en exploitation, dont la grossesse aura été préalablement déclarée auprès de leur employeur, bénéficieront, à compter du cinquième mois de grossesse, pour toute séquence de travail effectif de 2 heures, de 1 heure 50 minutes de temps de travail effectif et 10 minutes de repos sans réduction de salaire.

#### 7.3.3. Nombre de fermetures des femmes enceintes

Par ailleurs, à compter du 6<sup>e</sup> mois de grossesse, les salariées travaillant en exploitation seront autorisées à ne réaliser que trois fermetures au maximum par semaine.

#### 7.3.4. Amplitude de la journée de travail des femmes enceintes

L'amplitude de la journée de travail des femmes enceintes ne pourra excéder 11 heures, au lieu de 13 heures.

### 7.4. Mesures visant à favoriser l'exercice équilibré de la parentalité entre les femmes et les hommes

#### 7.4.1. Allaitement

Il est rappelé que l'article L. 1225-30 du code du travail autorise chaque femme à prendre une heure sur sa journée de travail pour allaiter, répartie à raison de 30 minutes le matin et de 30 minutes l'après-midi et ce, jusqu'au premier anniversaire de l'enfant.

#### 7.4.2. Aménagement d'horaires à la reprise suite à congés maternité ou d'adoption

Les entreprises de la branche devront mettre en place en interne, selon des dispositifs propres et adaptés à leurs contraintes et à leur organisation, la possibilité pour leurs salariés de bénéficier, à leur demande, d'un aménagement de leurs jours et horaires de travail pendant le premier mois suivant leur retour de congé maternité ou d'adoption, pour permettre au besoin aux salariés parents de trouver une organisation optimale pour la garde de leur enfant.

Les refus devront être justifiés et motivés auprès du salarié (contraintes organisationnelles etc.).

Les demandes devront être adressées par les salariés des entreprises de la branche à leur hiérarchie en respectant un délai d'au minimum 1 mois avant le terme du congé maternité ou d'adoption, réponse devant être apportée à leur demande au minimum 15 jours avant leur reprise du travail.

#### 7.4.3. Aménagement d'horaire rentrée scolaire jusqu'à l'entrée en 6<sup>e</sup>

Chaque entreprise de la branche devra mettre en place en interne, selon des dispositifs propres et adaptés à ses contraintes et à son organisation, la possibilité pour ses salariés de bénéficier d'un amé-

nagement de son horaire de travail pour lui permettre d'accompagner son ou ses enfants le jour de la rentrée scolaire, et ce, jusqu'à l'entrée en 6<sup>e</sup> incluse.

Les refus devront être justifiés auprès du salarié (contraintes organisationnelles, nombre de demandes simultanées trop important, absentéisme, activité spécifique liée à l'établissement ce jour-là, etc.).

Les salariés parents le souhaitant ont la possibilité de demander à leur hiérarchie de positionner un jour de congé payé ou de RTT lorsqu'ils en disposent, le jour de la rentrée scolaire. Les employeurs sont invités à examiner ces demandes de manière objective compte tenu de leurs contraintes organisationnelles.

#### 7.4.4. Ordre des départs en congés payés

L'ordre des départs en congé tiendra compte, dans la mesure du possible, des contraintes familiales, par exemple en cas d'enfants scolarisés ou d'enfants de parents séparés ou divorcés.

#### 7.4.5. Aide à la gestion de la parentalité

Les entreprises de la branche communiqueront à l'interne sur les différents dispositifs existant en leur sein.

Elles pourront en fonction de leur contexte propre, développer des initiatives complémentaires pour faciliter l'articulation des temps de vie (solutions pour garde d'enfants, CESU etc.).

### Article 8

#### *Données statistiques*

Afin d'évaluer tous les ans la politique d'égalité professionnelle mise en place au niveau de la branche, les parties signataires conviennent d'un suivi annuel sur la base, notamment, des indicateurs suivants :

Développement et renforcement de la mixité des emplois/recrutement	Suivi des candidatures et notamment sur la proportion de candidatures hommes-femmes reçues.
	Nombre de candidatures retenues selon le sexe et le poste.
	Répartition des effectifs par niveau de classification, sexe et salaire.
	Répartition des effectifs par emploi et par sexe.
	Nombre et répartition des embauches CDI/CDD par sexe/emploi/niveau de classification/salaire/durée du travail.
Formation	Nombre de formations, actions de sensibilisation mises en œuvre
	Répartition des formations en fonction du sexe, statut, âge, temps de travail...
	Nombre de formations par sexe/emploi/niveau de classification/nature de l'action de formation (adaptation au poste, développement des compétences).
Promotion professionnelle	Comparaison du nombre de promotions par sexe, durée du travail et emploi.
	Nombre de promotions par sexe suite à une formation diplômante ou qualifiante
Rémunération	Statistiques pour mesurer les éventuels écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes par classification.
Congés liés à la parentalité	Nombre de congés de maternité, de paternité, d'adoption, de congés parentaux d'éducation (à temps partiel ou à temps plein) par sexe.
Condition de travail/sécurité au travail	Nombre d'accidents du travail, d'accidents de trajet et de maladies professionnelles par sexe/emploi.

## **Article 9**

### *Commission de travail et de suivi*

Une commission de travail et de suivi, composée de deux représentants par organisation syndicale représentative au plan national et un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles signataires, se réunira tous les ans pour examiner les indicateurs de suivis déterminés, les bonnes pratiques mises en place dans les entreprises de la branche, faire le bilan de l'application des dispositions du présent accord et échanger sur les éventuelles adaptations qui pourraient s'avérer nécessaires.

Cette commission aura également pour mission de construire puis faire évoluer le guide de communication branche relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes prévu par le présent accord.

## **Article 10**

### *Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter du premier jour suivant la publication de son arrêté d'extension.

## **Article 11**

### *Extension*

En application de l'article L. 2261-15, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant au ministère du travail afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés.

## **Article 12**

### *Publicité dépôt*

Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé par les soins de la partie diligente auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

## **Article 13**

### *Dénonciation et révision*

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 15 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)