

Brochure n° 3179

Convention collective nationale
IDCC : 1534. – ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE
ET DES COMMERCE EN GROS DES VIANDES

ACCORD DU 26 SEPTEMBRE 2019
RELATIF À LA DIVERSITÉ ET À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1951400M
IDCC : 1534

Entre :
FEDEV ;
Culture viande,
D'une part, et
FGTA FO ;
FNAA CFE-CGC ;
FGA CFDT ;
FNAF CGT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La question de l'égalité professionnelle et de la diversité en entreprise est un enjeu important pour la branche qui souhaite accompagner les entreprises vers une meilleure prise en compte de ces sujets. Par conséquent, les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés choisissent, à travers le présent texte, d'affirmer et de promouvoir les principes de diversité et d'égalité professionnelle.

Cet accord définit les dispositions visant à assurer une forme de diversité en entreprise et d'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.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises de toute taille entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (IDCC 1534).

Article 2*Diversité, égalité de traitement et lutte contre les discriminations*

La notion d'égalité professionnelle recouvre la non-discrimination à l'embauche et l'égalité d'accès à la progression professionnelle pour l'ensemble des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

Sont considérés et reconnus dans l'entreprise, toutes les femmes et tous les hommes dans leur diversité.

La diversité sous toutes ses formes doit faire partie intégrante de la stratégie de développement de l'entreprise. En effet, la coexistence de profils différents est une source de complémentarité, d'équilibre et d'efficacité et représente un atout majeur en termes d'innovation, de créativité et d'accompagnement aux changements.

L'efficacité du présent accord implique que l'employeur poursuive ses efforts pour éviter toute forme de favoritisme ou 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 particulier les délégués syndicaux, la commission santé sécurité et conditions de travail du comité social et économique et la commission égalité lorsqu'elle existe), en tant qu'acteurs de l'application de cet accord et de l'atteinte des objectifs.

Le développement de l'égalité professionnelle et de la diversité 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 gommer les écarts éventuels entre les salariés qui peuvent résulter de représentations socioculturelles.

Enfin, il est ici rappelé que, conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison :

- de son origine ;
- de son sexe ;
- de ses mœurs ;
- de son orientation ou identité sexuelle ;
- de son identité de genre ;
- de son âge ;
- de sa situation de famille ou de sa grossesse ;
- de ses caractéristiques génétiques ;
- de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur ;
- de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race ;
- de ses opinions politiques ;
- de ses activités syndicales ou mutualistes ;
- de ses convictions religieuses ;

- de son apparence physique ;
- de son nom de famille ;
- de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire ;
- de son état de santé ;
- de sa perte d'autonomie ou de son handicap ;
- de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Article 3

Absence de discrimination lors du processus de recrutement

Le processus de recrutement implique que :

- toute question susceptible de se révéler discriminante soit proscrite (exemple : s'informer sur les projets de maternité d'une candidate...) ;
- les conditions de déroulement du processus soient identifiées pour les salariés ;
- les critères de sélection soient fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle, la nature des diplômes et qualifications obtenus par le/la candidat(e) en lien avec l'emploi à pourvoir.

Dans ce cadre, l'entreprise ouvre ses emplois à pourvoir indifféremment aux femmes et aux hommes, pour un recrutement externe ou interne. 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. L'âge, l'appartenance religieuse, ethnique, la situation de handicap, etc. ne constitueront aucunement des critères de sélection.

À cette fin, les entreprises sont encouragées à formaliser les processus de recrutement sur la base des principes suivants :

- définition de libellés d'emplois non discriminants (aucune référence liée au sexe, à l'âge ou à tout autre critère discriminant) ;
- définition des procédures de recrutement et de leur mode de suivi.

Ces principes sont valables tant pour les entreprises prestataires de services que les entreprises donneuses d'ordres.

L'état de grossesse d'une femme, présumé ou réel, ne doit en aucun cas être un frein à l'obtention de l'emploi proposé si la femme répond aux critères d'embauche définis pour celui-ci.

Le personnel en charge du recrutement devra faire l'objet d'une action de sensibilisation et de formation sur les thèmes de l'égalité professionnelle et de façon plus globale de la non-discrimination.

Il sera informé sur les dispositions légales applicables en la matière et les dispositions conventionnelles prévues par le présent accord.

Article 4

Rémunération exempte de toute discrimination

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

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

La classification des emplois, telle que prévue par l'accord du 8 décembre 2017, se veut garante du principe d'égalité de traitement en matière de rémunération dans la mesure où celle-ci prévoit pour seuls critères différenciant les compétences requises pour l'emploi (niveau) et le niveau de compétences réellement mobilisé par l'intéressé (échelon).

Article 5

Égalité d'accès à la formation et à la progression professionnelle

Article 5.1

Accès identique à la formation

Les parties signataires réaffirment le nécessaire accès égalitaire de tous à la formation professionnelle comme un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement des carrières.

Les entreprises veilleront à ce que l'accès à la formation soit identique pour tous.

À cette fin, elles s'assureront que les moyens de formation apportés à l'ensemble des salariés soient identifiés, notamment en ce qui concerne le développement des compétences professionnelles de chacun ou l'adaptation aux évolutions de l'entreprise.

Article 5.2

La formation au service de la promotion professionnelle

La formation doit promouvoir la diversité et la mixité des emplois.

Les entreprises veilleront à ce que l'évolution de carrière, la promotion professionnelle ainsi que l'évolution de rémunération qui l'accompagne soient exemptes de toute discrimination, conformément à l'article 2 du présent accord.

Les entreprises utiliseront la promotion interne et le cas échéant, les différents dispositifs de formation professionnelle pour développer la mixité et la diversité.

La formation qualifiante, notamment par les certificats de qualification professionnelle, sera privilégiée. Il est ici rappelé que le salarié, ayant obtenu un CQP et occupant l'emploi correspondant, est reconnu dans la classification des emplois de la convention collective nationale de l'Industrie et des commerces en gros des viandes, permettant ainsi d'objectiver son positionnement dans la grille.

Article 6

Implication des acteurs

L'égalité professionnelle et la diversité en entreprise appellent à un véritable changement des mentalités et à une évolution des représentations socioculturelles afin d'éviter tout stéréotype culturel.

Aussi, la diffusion du présent accord devra s'accompagner au sein de l'entreprise d'une action de communication destinée à l'ensemble du personnel afin de l'informer et le sensibiliser sur :

- les objectifs poursuivis à travers cette négociation ;
- les notions de discrimination et de harcèlement.

Cette action de communication devra être menée par les entreprises, selon des modalités propres à leur organisation (affichage, réunions organisées par les managers de terrain...).

La volonté exprimée au sommet de l'entreprise ne pouvant être déclinée que par l'encadrement intermédiaire, l'attention de ce personnel d'encadrement sera attirée sur le fait que l'égalité professionnelle implique l'interdiction d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement discriminatoire.

Tous les cas de harcèlement signalés à la hiérarchie ou à la direction des ressources humaines donneront lieu à une enquête.

Le salarié impliqué, quel que soit son statut, qu'il soit victime, témoin ou accusé d'une pratique de harcèlement, pourra se faire assister d'un représentant du personnel. Aucun salarié ne peut être sanctionné pour avoir relaté une pratique de discrimination ou de harcèlement supposée.

Conformément aux dispositions légales, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent mettre en place une procédure de recueil des signalements émis par les membres de leur personnel ou par des collaborateurs extérieurs et occasionnels.

L'employeur, dès lors qu'il aura constaté un acte de harcèlement, mettra tout en œuvre sans délai pour faire cesser cet agissement.

L'employeur pourra adapter et/ou amplifier l'action de communication, notamment en fonction des éléments figurant dans le rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes que l'entreprise présente chaque année aux instances représentatives du personnel.

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur doit afficher à une place convenable aisément accessible dans les lieux de travail, ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, le texte des articles de loi concernant l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 3221-1 à L. 3221-7 et R. 3221-2 du code du travail).

CHAPITRE II

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Article 7

Cadre légal de l'égalité entre les femmes et les hommes

Article 7.1

L'index de l'égalité entre les femmes et les hommes

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 instaure l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Chaque année avant le 1^{er} mars les entreprises publient sur leur site internet la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes. Celle-ci est également communiquée au comité social et économique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail (DIRECCTE).

Les entreprises doivent atteindre un nombre minimal de 75 points sur 100 à l'évaluation en matière d'égalité femmes/hommes. À défaut, des mesures correctives doivent être mises en œuvre afin d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de 3 ans, sous peine d'une sanction financière.

À l'occasion de l'enquête annuelle sur les données sociales permettant d'élaborer le rapport de branche, il sera demandé aux entreprises de communiquer leur score obtenu suite à l'évaluation en matière d'égalité femmes/hommes.

Article 7.2

Négociations relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes

Négociation de branche

Les partenaires sociaux s'engagent à prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois lors de la négociation quinquennale sur les classifications et, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, de faire de sa réduction une obligation.

À cette occasion, il sera procédé à une analyse des critères d'évaluation retenus dans la définition des emplois, lors de l'examen de la nécessité de réviser les classifications, afin de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Négociation dans les entreprises de 50 salariés et plus

Par ailleurs, les entreprises de 50 salariés et plus doivent ouvrir des négociations (annuelles ou au moins une fois tous les 4 ans si un accord collectif portant sur la périodicité des négociations obligatoires a été conclu) sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Cette négociation s'appuie notamment sur les données chiffrées contenues dans la base de données économiques et sociales (BDES) et porte sur :

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle et familiale ;
- les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle.

Les entreprises de plus de 50 salariés ont l'obligation d'être couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action unilatéral. Cette obligation s'applique même si l'entreprise n'est pas dotée d'institutions représentatives du personnel.

Article 7.3

Le référent harcèlement sexuel de l'entreprise et du CSE

Le référent d'entreprise

La désignation d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est obligatoire, dans toutes les entreprises employant au moins 250 salariés, conformément à l'article L. 1153-5-1 du code du travail. L'employeur dispose d'une liberté de choix de la personne la mieux à même d'occuper cette fonction dont la mission est d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le référent du CSE

Dès lors que l'entreprise est dotée d'un comité social et économique (CSE), l'instance doit désigner en son sein un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes conformément à l'article L. 2314-1 du code du travail.

Celui-ci pourra réaliser des actions de sensibilisation et de formation, mettre en œuvre les procédures internes de signalement et de traitement des situations de harcèlement sexuel, notamment.

Article 7.4

La commission égalité au sein du CSE

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du CSE. Elle est notamment chargée de préparer les délibérations du CSE relatives à la politique sociale de l'entreprise, aux conditions de travail et à l'emploi, dans les domaines qui relèvent de sa compétence.

Les entreprises sont incitées à mettre en place une telle commission, quel que soit leur effectif, dès lors que des problématiques en matière d'égalité professionnelle auront été identifiées.

Article 8

Encourager la mixité des emplois lors du recrutement

Afin de développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers de l'entreprise, des actions seront conduites afin de féminiser des emplois ou des métiers actuellement très masculins, et inversement.

Ces actions seront définies après avoir déterminé, avec les représentants du personnel, les conditions d'adaptation de ces emplois à la mixité : tournées d'ateliers, aménagement des postes, solutions ergonomiques, formation aux métiers techniques, etc.

L'entreprise favorisera la mixité des emplois en identifiant les compétences requises pour chaque emploi et en les communiquant de façon transparente par le biais des fiches emplois-compétences réalisées.

L'employeur fournit au moins une fois par an au CSE, dans le cadre de la BDES et/ou d'une réunion d'information, des informations permettant d'analyser la politique de recrutement au regard des objectifs d'égalité professionnelle et de mixité de l'entreprise.

À cette occasion, l'employeur et les représentants du personnel débattront d'objectifs de mixité et des voies et moyens pour développer une meilleure attractivité à l'égard des deux sexes dans certains métiers.

Article 9

La formation au service de la mixité sur les emplois à responsabilité

La formation doit permettre la mixité des emplois et en particulier l'accès des femmes au plus grand nombre d'emplois et notamment ceux à responsabilité.

Les entreprises s'assureront que l'évolution de carrière, la promotion professionnelle ainsi que l'évolution de rémunération qui l'accompagne soient exemptes de toute discrimination entre les femmes et les hommes.

Les entreprises utiliseront la promotion interne et le cas échéant, les différents dispositifs de formation professionnelle pour développer le nombre de femmes dans l'encadrement.

Article 10

Égalité de traitement et parentalité

Article 10.1

Rémunération durant le congé maternité

Les salariées comptant 1 année de service effectif dans l'entreprise auront droit, pendant toute la durée de leur congé de maternité légal ou de leur congé d'adoption légal, à des indemnités complémentaires dont le montant sera calculé de façon que, compte tenu des prestations journalières dues tant par la sécurité sociale que par un régime de prévoyance auquel participerait l'employeur, elles ne subissent pas de perte de rémunération.

Article 10.2

Accompagner le retour du salarié dans l'entreprise

Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue d'un congé maternité, paternité, adoption, parental d'éducation retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, et a droit à un entretien professionnel avec son employeur. L'entretien déterminera les souhaits et besoins en formation, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Dans la situation où l'entreprise a un service de crèche, au retour du congé maternité et pendant 1 an à compter de la naissance de l'enfant, la salariée allaitant son enfant bénéficie de 1 heure rémunérée par jour durant les heures de travail, conformément aux dispositions légales (art. L. 1225-27 du code du travail).

Cette heure dont dispose la salariée pour allaiter son enfant est répartie en deux périodes de 30 minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi. La période où le travail est arrêté pour l'allaitement est déterminée par accord entre la salariée et l'employeur.

À défaut d'accord, cette période est placée au milieu de chaque demi-journée de travail.

Un local dans lequel la salariée pourra s'isoler est mis à disposition à cet effet sur simple demande de la salariée à son employeur.

À l'issue du congé parental d'éducation, le salarié reprenant son activité initiale bénéficie :

- d'un entretien avec son employeur relatif à sa reprise d'activité et à son orientation professionnelle ;
- d'un accompagnement d'une journée dans le cadre de la procédure d'accueil de l'entreprise ;
- d'un droit à une action de formation professionnelle ;
- du bilan de compétences mentionné à l'article L. 6313-1, dans les conditions d'ancienneté prévues à l'article L. 6322-42 du code du travail. Ce salarié bénéficiera d'une priorité d'accès, le cas échéant, à une phase de professionnalisation à l'issue du bilan.

Par ailleurs, pour anticiper et accompagner au mieux le retour dans l'entreprise, le salarié bénéficie, au moment de son départ en congé parental d'éducation, d'un entretien avec son employeur afin d'exposer au salarié les modalités de ce congé.

Article 10.3

Rattrapage salarial pour neutraliser l'impact des congés maternité, paternité, adoption et parental d'éducation

Conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail, la rémunération de la salariée partie en congé maternité, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, est majorée à son retour dans l'entreprise, 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.

Ce rattrapage salarial sera appliqué aux congés de paternité, d'adoption et parental d'éducation.

Par conséquent, les évolutions de salaire applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par les intéressés d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental d'éducation.

Le champ d'application des mesures collectives – générales ou catégorielles – d'augmentation des rémunérations, résultant d'un accord collectif ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne peut exclure des salariés aux motifs que ceux-ci sont en congé de maternité, paternité, adoption ou parental d'éducation ou parce qu'ils ont bénéficié d'un tel congé.

Article 10.4

Congé de paternité

Sous réserve de justifier la naissance par un certificat, le congé de paternité est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination de tous les droits que le salarié tient de son ancienneté pour le calcul des congés payés, ainsi que pour l'intéressement et la participation.

Par ailleurs, le montant de la prime d'ancienneté n'est pas réduit durant le congé paternité.

Article 10.5

Faciliter le départ en formation

La parentalité est prise en compte dans l'organisation du plan de développement des compétences et des actions de formation proposées au salarié. À ce titre, l'employeur est incité à organiser des actions de formation à proximité du lieu de travail dans la mesure du possible, et durant son horaire habituel de travail.

Article 10.6

Examens médicaux pendant la grossesse

La salariée enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accou-

chement, incluant les temps de trajet. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et pour les droits liés à l'ancienneté.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et l'employeur peut exiger du salarié qu'il justifie de son lien avec la future mère et d'un certificat du médecin suivant la grossesse et attestant que l'absence est liée à un examen prénatal obligatoire.

Article 11

Représentation équilibrée sur les listes électorales aux instances représentatives du personnel

Pour faire progresser la représentation des femmes au sein des institutions représentatives du personnel, la loi du 17 août 2015 impose dorénavant une représentation équilibrée et alternée.

Pour ce faire, l'employeur est tenu de communiquer, lors de la négociation du protocole d'accord préélectoral, la proportion d'hommes et de femmes pour chaque collège électoral, sous peine d'annulation des élections.

Les listes comprendront un nombre d'hommes et de femmes correspondants à la part d'hommes et de femmes inscrits dans le collège électoral concerné.

Les listes se composeront alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'au terme de la présence de candidats de l'un des sexes.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX SALARIÉS SENIORS

Les partenaires sociaux rappellent que les métiers de la branche professionnelle de l'industrie et des commerces en gros des viandes sont caractérisés par un besoin fort de savoir-faire et de connaissances techniques. Les salariés seniors constituent en ce sens de véritables atouts pour l'entreprise, notamment par la transmission de leur professionnalisme.

Article 12

Transmission des savoirs et des compétences

Article 12.1

Développement du tutorat chez les salariés seniors

L'accompagnement tutoral est un élément clé pour garantir la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre de l'insertion de nouveaux collaborateurs et de la formation professionnelle.

La fonction de tuteur peut se décliner en plusieurs rôles :

- le maître d'apprentissage pour les apprentis ;
- le tutorat pour les salariés en contrat de professionnalisation ;
- le tutorat pour les candidats à l'obtention d'un CQP ;
- le tutorat pour les candidats inscrits dans une démarche de professionnalisation de manière plus générale.

Cette fonction sous-entend une bonne maîtrise des compétences de l'emploi pour lequel est formé le salarié tuteur.

Ainsi, les partenaires sociaux entendent développer le tutorat en confiant prioritairement à des salariés âgés de 45 ans et plus des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage des salariés nouvellement recrutés sous réserve de justifier des prérequis nécessaires.

Il est ici rappelé que le tuteur devra jouir du temps nécessaire pour accomplir sa mission.

Article 12.2

Développement des missions de formateur interne occasionnel chez les salariés seniors

La transmission et la pérennité des compétences des entreprises de la branche sont un enjeu stratégique. À ce titre, les formateurs internes sont garants des savoir-faire et de leur transmission.

Par conséquent, au regard de l'expertise mobilisable par les salariés seniors, les entreprises sont encouragées à proposer aux salariés de 45 ans et plus de réaliser des missions ponctuelles de formateurs internes sous réserve que ceux-ci possèdent des compétences techniques en adéquation avec leur périmètre d'activité et des compétences en matière de pédagogie.

Il est ici rappelé que le formateur interne occasionnel devra jouir du temps nécessaire pour accomplir sa mission.

Article 13

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les entreprises sont encouragées à valoriser les compétences acquises tout au long de la carrière professionnelle notamment en :

- proposant aux salariés âgés de 45 ans et plus de s'inscrire dans une démarche de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) ;
- sollicitant les salariés de 45 ans et plus, expérimentés, pour participer à des évaluations professionnelles ou des jurys dans le cadre des CQP ;
- favorisant les parcours professionnels en accompagnant les salariés dans la définition de leurs secondes parties de carrière ;
- en les accompagnants dans une démarche de promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A) afin d'ancrer leurs savoir-faire et d'en permettre la transmission.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP

La loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » précise que « Constitue un handicap [...] toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un poly handicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Article 14

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Tout employeur occupant au moins 20 salariés est tenu d'employer à plein temps ou à temps partiel des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de l'effectif total de l'entreprise. Les établissements ne remplissant pas (ou en partie) cette obligation doivent s'acquitter d'une contribution à l'AGEFIPH.

Pour se donner les moyens d'atteindre l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, l'entreprise pourra :

- réaliser des études ergonomiques relatives à des postes présentant un potentiel d'embauche des personnes en situation de handicap ;
- mettre en place des procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;
- transmettre des offres d'emploi à des structures spécialisées.

Article 15

Information par l'employeur sur la reconnaissance qualité de travailleur handicapé

La qualité de travailleur handicapé (RQTH) est un statut reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) à « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique » (art. L. 5213-1 du code du travail).

Le statut de travailleur handicapé ouvre droit à plusieurs dispositifs d'aide et d'accompagnement et notamment en matière :

- d'accès à la formation (dispositions spécifiques pour les contrats en alternance, formations spécifiques, modalités adaptées de validation des acquis, etc.) ;
- d'aides incitatives à l'emploi (aides de l'État, de la région ou de l'AGEFIPH pour favoriser l'embauche, adapter un poste de travail, etc.) ;
- de mesures spécifiques pour les salariés (aménagement d'horaires pour le travailleur handicapé et ses aidants familiaux, doublement de la durée légale de préavis en cas de licenciement, etc.).

Au regard des dispositifs d'aide et d'accompagnement dont peuvent bénéficier les salariés ayant obtenu la RQTH, l'employeur effectuera des actions d'information et de communication selon des modalités propres à son organisation (affichage, réunions organisées par les managers de terrain...).

Article 16

Évolution de carrière des travailleurs handicapés

Les travailleurs handicapés doivent pouvoir bénéficier d'une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés, ce qui implique la mise en œuvre, en tant que de besoin, de mesures adaptées en vue de maintenir dans l'emploi tout travailleur handicapé dont le métier ou le handicap évoluerait, ainsi qu'en cas de survenance d'un handicap en cours de vie professionnelle.

À ce titre, l'entreprise portera une attention particulière à :

- aménager les postes de travail pour les salariés en situation de handicap ;
- mettre en œuvre des actions de formation-reconversion en faveur des salariés atteints d'un handicap au cours de leur vie professionnelle ne leur permettant plus de tenir leur poste.

CHAPITRE V

DISPOSITIONS FINALES

Article 17

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent faciliter et encourager la négociation et le dialogue autour de la diversité et l'égalité dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour ce faire, une trame d'accord, un catalogue de mesures sur l'égalité professionnelle, une charte de la diversité, un lexique et une information relative à la RQTH sont annexés au présent accord.

Les entreprises auront ainsi la possibilité de s'inspirer de ces outils dans le cadre de leur dialogue social.

Article 18

Suivi de l'accord et communication

L'enquête sur les données sociales qui sert de base à l'élaboration du rapport de branche et la présentation de ce dernier serviront de base à l'analyse de la situation des entreprises de la branche en matière d'égalité professionnelle, notamment. À cet effet, une CPPNI sera dédiée à l'étude de ces indicateurs. À partir de ces informations, les partenaires sociaux pourront élaborer au niveau national des textes adaptés sur l'égalité professionnelle mais aussi orienter les priorités d'actions de formation professionnelle dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

La branche informera les entreprises des objectifs du présent accord de manière régulière afin de s'assurer de la déclinaison de l'accord dans l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 19

Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la signature de l'accord pour les entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeur signataire et, au plus tard, à compter de la publication de l'arrêté d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 20

Dénonciation, révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision.

Article 21

Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Fait à Paris, le 26 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

TRAME D'ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

N.B. : L'accord doit porter sur au moins 3 domaines d'action (ou au moins 4 domaines pour les entreprises de plus de 300 salariés) parmi les 9 prévus par la loi (embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classifications, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale). La rémunération étant un domaine d'action obligatoire.

L'accord doit comprendre des objectifs et des mesures, accompagnés d'indicateurs chiffrés, permettant de réduire les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

PRÉAMBULE

Rappel des enjeux de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle

Le préambule n'est pas obligatoire mais il peut, par exemple, être l'occasion pour les parties signataires d'expliquer pourquoi elles ont conclu l'accord, et/ou de rappeler les valeurs qu'elles partagent, ou encore d'affirmer des engagements communs.

Sa rédaction est souvent liée à ce qui a pu être dit ou souhaité au cours des négociations et qui fait l'objet d'un consensus entre les parties.

Il est en outre recommandé de rappeler, dans le préambule, le cadre légal et de branche dans lequel l'accord est conclu.

D'autres éléments peuvent être ajoutés tels que des chiffres-clés sur la situation comparée des hommes et des femmes, des engagements et mesures déjà en place, un rappel sur les modalités de préparation de l'accord (diagnostic partagé, résultats de l'index de l'égalité, groupes de travail...).

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés présents dans les établissements de [nom de l'entreprise].

Article 2

La rémunération effective entre les femmes et les hommes

Définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

Article 3

[Deuxième domaine d'action choisi]

Choisir parmi : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classifications, conditions de travail, sécurité et santé au travail et articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Et définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

Article 4

[Troisième domaine d'action choisi]

Choisir parmi : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classifications, conditions de travail, sécurité et santé au travail et articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Et définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

Article 5

[Quatrième domaine d'action choisi] (pour les entreprises de plus de 300 salariés)

Choisir parmi : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classifications, conditions de travail, sécurité et santé au travail et articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Et définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

Article 6

Suivi de l'accord

Prévoir les modalités de suivi annuel.

Article 7

Communication de l'accord aux salariés

Prévoir les modalités de communication de l'accord aux salariés.

Article 8

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le [date]

Ou

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de [durée maximum 3 ans].

Il entrera en vigueur le [date] et cessera, par conséquent, de s'appliquer le [date]. En application de l'article L. 2222-4 du code du travail, à l'échéance de ce terme, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Article 9

Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application par accord entre les parties.

Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties signataires.

Elle doit être accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser.

La discussion de la demande de révision doit s'engager dans les 3 mois suivant la présentation de celle-ci. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 10

Formalités de dépôt

Le texte du présent accord est déposé en deux exemplaires, dont un sous forme électronique, auprès de la DIRECCTE, et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de [ville du CPH].

ANNEXE II

CATALOGUE DE MESURES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le présent catalogue de mesures a été construit de manière à donner des pistes de réflexion aux partenaires sociaux en entreprise lors de la rédaction de leur accord relatif à l'égalité professionnelle.

Les mesures proposées ci-après constituent une ressource documentaire et ne sauraient s'imposer aux entreprises de manière obligatoire sans que celles-ci ne les formalisent dans leur accord ou plan unilatéral.

I. – Embauche

Thème n° 1 : lutter contre les stéréotypes de genre à l'embauche

Objectif de progression : sensibiliser le personnel en charge du recrutement aux stéréotypes de genre.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Formuler les offres d'emploi de manière asexuée en rédigeant les intitulés d'offres d'emploi et la description du poste en éliminant les terminologies sexuées et les stéréotypes qu'ils sous-entendent (par exemple, préciser H/F lorsque cela est possible)	Nombre d'offres d'emploi rédigées de cette manière
Élaborer un « code de bonne conduite » en matière de recrutement afin d'éviter des dérives discriminantes entre les femmes et les hommes	Nombre de personnes formées sur la base de ce code Nombre de lieux d'affichage
Mettre en place le CV anonyme	Nombre de CV anonymisés
Former et sensibiliser les managers, les services RH, les services de recrutement, les partenaires sociaux, les représentants du personnel, sur l'emploi des femmes, le recrutement, le maintien dans l'emploi, les dispositifs permettant de concilier les temps de vie	Nombre d'actions de formation et de sensibilisation mises en œuvre

Thème n° 2 : promouvoir une meilleure mixité

Objectif de progression : augmenter le nombre de femmes et d'hommes dans les métiers non mixtes.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Utiliser des critères de recrutement objectifs et fondés sur les compétences requises (CV anonyme, référentiels de compétences, tests de mises en situation...)	Pourcentage de CV anonyme, de référentiels de compétences, de tests de mise en situation par rapport au total des embauches
Établir une correspondance entre la répartition femmes/hommes dans les recrutements et celle des candidatures	Comparatif du ratio H/F candidatures/recrutements
Renforcer l'attractivité des métiers non mixtes pour les candidats du sexe sous-représenté en valorisant leur contenu et leur potentiel d'évolution	Évolution du pourcentage de femmes et d'hommes dans les métiers non mixtes Nombre de candidatures de femmes/d'hommes par métier identifié

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
	Rapport entre le nombre de candidatures féminines et masculines reçues et le nombre de recrutements réalisés
Développer des partenariats avec les écoles, les centres de formation professionnelle, les universités, pour faire découvrir les métiers	Nombre de partenariats réalisés sur 1 année
Missionner des femmes exerçant des métiers traditionnellement masculins afin qu'elles soient les ambassadrices de ces métiers dans les écoles, les « forums des métiers », les CFA.	Nombre d'interventions de femmes à l'occasion de différents événements (CFA, ambassadrices métiers dans les écoles...)
Missionner des hommes exerçant des métiers traditionnellement féminins afin qu'ils soient les ambassadeurs de ces métiers dans les écoles, les « forums des métiers », les CFA.	Nombre d'interventions d'hommes à l'occasion de différents événements (CFA, ambassadrices métiers dans les écoles...)

II. – Formation

Thème n° 1 : accès à la formation

Objectif de progression : s'assurer d'un identique accès à la formation pour les femmes et les hommes.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Fixer pour les femmes et les hommes des conditions d'accès identiques à la formation, indépendantes de la durée du travail, et veiller au respect des horaires de travail habituels sans dépassement	Proportion de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'une formation Nombre de formations prévues en dehors des horaires de travail habituel
Rendre prioritaire l'accès à des actions de professionnalisation, de bilans de compétences, au congé de validation des acquis de l'expérience, au CPF (...) pour les salarié(e)s y ayant le moins accès	Évolution du nombre d'actions de professionnalisation, de bilans de compétences, de congés VAE, CPF, répartis par sexe

Thème n° 2 : la formation au service de la mixité dans les postes techniques et/ou à responsabilité

Objectif de progression : promouvoir l'accès des femmes à des métiers techniques et/ou à responsabilités, traditionnellement occupés par des hommes et inversement.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Mise en œuvre des actions permettant aux femmes d'accéder aux métiers à dominance masculine et inversement	Nombre d'actions de formation mises en place et répartition par sexe
Faire progresser le taux de féminisation des CQP afin de le mettre en cohérence avec le taux de féminisation de l'effectif	Répartition femmes/hommes pour chaque CQP au regard du % moyen de femmes et d'hommes dans les postes visés par les CQP
Faire progresser le taux de féminisation de l'alternance (contrat de professionnalisation, d'apprentissage et Pro-A) afin de le mettre en cohérence avec le taux de féminisation de l'effectif	Répartition femmes/hommes pour chaque dispositif d'alternance au regard du % moyen de femmes et d'hommes dans les postes visés par les dispositifs d'alternance

Thème n° 3 : former sur l'égalité professionnelle

Objectif de progression : former l'ensemble du management à l'égalité professionnelle.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Sensibiliser et former les managers dans le cadre de leur parcours de formation par la mise en place d'actions de formation sur l'égalité	Nombre d'actions de sensibilisation et de formation « x » % du budget formation alloués à ces formations Avoir formé « x » cadres

Thème n° 4 : formation et parentalité

Objectif de progression : faciliter l'accès à la formation des salariés revenant d'un congé familial ou ayant une charge de famille.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Assurer la réadaptation à leur poste de travail des salariés qui ont bénéficié d'un congé familial de plus de 6 mois en les rendant prioritaires pour l'accès à la formation	Proportion de salarié(e)s revenant de congé familial de plus de 6 mois ayant suivi une formation au cours de l'année suivante
Mettre en place un entretien/un bilan dans les « x » jours suivant le retour du salarié à son poste et fixation de la liste des actions de formation nécessaires	Nombre d'entretiens/de bilans
Aider à l'évolution professionnelle après une absence liée à la parentalité d'au moins 12 mois par la mise en place d'actions de professionnalisation	Nombre moyen d'heures de formation par salarié concerné par sexe et par an
Privilégier les formations dans la zone proche de l'entreprise	Nombre d'actions de formation dans l'établissement/ l'entreprise/dans la région/au national

III. – Promotion professionnelle

Thème n° 1 : accès à la promotion

Objectif de progression : s'assurer d'un égal accès à la promotion professionnelle.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Vérifier régulièrement la cohérence du nombre de promotions hommes/femmes avec leur proportion	Appréciation du % de femmes et d'hommes promus d'une année sur l'autre par classification/catégorie professionnelle
Faire progresser le taux de féminisation des CQP afin de le mettre en cohérence avec le taux de féminisation de l'effectif	Répartition femmes/hommes pour chaque CQP au regard du % moyen de femmes et d'hommes dans les postes visés par les CQP
Dresser un état des lieux de la féminisation des instances de direction et de la présence des femmes dans le management	Répartition femmes/hommes des instances de direction Répartition femmes/hommes dans le management
S'assurer, pour chaque poste de direction ouvert au recrutement, de la présence de candidatures des deux sexes	Répartition femmes/hommes, pour chaque poste de direction ouvert au recrutement

IV. – Qualification

Thème n° 1 : accès à la qualification

Objectif de progression : s'assurer d'un égal accès à la qualification.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Assurer le maintien de qualification des salarié(e)s après une longue absence	Comparaison du nombre d'actions de formation destinées à assurer l'adaptation du/de la salarié(e) aux évolutions de son poste de travail pour les salariés ayant eu une longue absence et ceux n'en ayant pas eu
Promouvoir un accès à un niveau de qualification supérieur à l'issue d'un congé familial	Nombre de propositions H/F
Réserver « x » % du budget pour des actions qualifiantes et/ou diplômantes pour les postes les moins qualifiés et/ou les moins rémunérés	Appréciation des actions de qualification réalisées par rapport à « x » % de « x » % des effectifs les moins qualifiés et/ou rémunérés (comparaison H/F)

V. – Classifications

Thème n° 1 : égalité et classification

Objectif de progression : s'assurer d'une égalité de traitement dans la classification des emplois.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Comparer les évolutions des grilles des emplois à prédominance masculine et féminine et vérifier qu'il n'y a pas d'écart	Évolution du nombre d'hommes ou de femmes sur les niveaux de classification où ils sont sous-représentés
Étudier les évolutions de carrière entre les femmes et les hommes par CSP et par filières métiers	Nombre de changements de niveau/échelon de classification, et de CSP, répartis par sexe

VI. – Conditions de travail

Thème n° 1 : impact des conditions de travail sur la situation des femmes et des hommes

Objectif de progression : réduire l'impact de l'organisation du travail et des conditions de travail sur la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Étudier l'impact de l'organisation du travail et des conditions de travail sur la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise	Nombre d'indicateurs conditions de travail dans la BDES
Développer le recours au télétravail lorsque cela est possible	Nombre de salarié(e)s concerné(e)s et nombre de jours en télétravail Nombre de chartes, accord collectif ou accord individuel

Thème n° 2 : accès à tous les postes de travail

Objectif de progression : faciliter et promouvoir l'accès à tous les postes de travail aux salariés des deux sexes.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Améliorer l'ergonomie des postes de travail et réduire les contraintes physiques afin de les rendre plus accessibles pour les femmes tout en améliorant les conditions de travail de l'ensemble des salariés, femmes et hommes	Nombre d'actions d'amélioration des conditions de travail et nombre de salarié(e)s concerné(e)s (ex : adaptation des EPI, investissements consacrés...)

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Dans l'objectif de féminisation des emplois, adapter les conditions de travail d'un certain nombre de postes à prédominance masculine (réglage des hauteurs des tables et sièges, prise en compte des différences de morphologie, adaptation des moyens de préhension à la taille de la main...)	% de femmes intégrées dans des métiers à prédominance masculine dans l'année
Dans l'objectif de masculinisation des emplois, adapter les conditions de travail d'un certain nombre de postes à prédominance féminine (réglage des hauteurs des tables et sièges, prise en compte des différences de morphologie, adaptation des moyens de préhension à la taille de la main...)	% d'hommes intégrés dans des métiers à prédominance féminine dans l'année

Thème n° 3 : temps partiel

Objectif de progression : favoriser un recours équilibré au temps partiel entre les femmes et les hommes.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Rappeler aux managers la priorité légale de passage à temps plein pour les salarié(e)s à temps partiel et inversement.	Nombre de managers informés de l'obligation légale de passage à temps plein pour les salarié(e)s à temps partiel et inversement.
Étudier 100 % des demandes de modifications de l'organisation du temps de travail, notamment le travail à temps partiel choisi	% de demandes de modifications de l'organisation du temps de travail étudiées % de demandes de modifications de l'organisation du temps de travail satisfaites

Thème n° 4 : conditions de travail et parentalité

Objectif de progression : améliorer les conditions de retour à l'emploi après un congé parental d'éducation.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Création du « temps partiel choisi », possibilité offerte jusqu'aux 6 ans de l'enfant : il s'effectue dans les mêmes conditions que le temps partiel parental	Proportion de salariés bénéficiant effectivement de ce système par rapport à ceux pouvant en bénéficier

Objectif de progression : adapter les conditions de travail des femmes enceintes.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Alléger la charge de travail des femmes enceintes	Nombre d'aménagements réalisés en ce sens
Développer le recours au télétravail pour les femmes enceintes lorsque cela est possible	Nombre de salariées concernées et nombre de jours en télétravail
Instaurer des temps de pause pour les femmes enceintes, à compter de la déclaration de grossesse effectuée auprès de la sécurité sociale	Pourcentage des bénéficiaires des temps de pause instaurés parmi les salariées concernées
Actualiser la formation PRAP (« Prévention des risques liés aux activités physiques ») par rapport aux spécificités de l'état de grossesse	Nombre de formations PRAP actualisées Nombre de salariés ayant suivi une formation PRAP actualisée

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Proposer des aménagements aux femmes enceintes concernées par des organisations du travail atypiques comme le travail de nuit, 2 x 8, 2 x 7, etc.	Nombre d'aménagements proposés en ce sens

VII. – Sécurité et santé au travail

Thème n° 1 : impact de l'organisation du travail sur la santé

Objectif de progression : réduire l'impact de l'organisation du travail sur la santé respective des femmes et des hommes dans l'entreprise.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Mettre en place un dispositif de prévention des violences verbales, sexistes et sexuelles dans l'entreprise	Existence d'un dispositif Nombre d'affichages dans l'entreprise ou de plaquettes distribuées Nombre d'actions de sensibilisation de l'encadrement
Adapter la charge de travail au temps de travail, notamment pour la fixation des objectifs	Nombre de dossiers à traiter pour un salarié à temps partiel par rapport au nombre de dossiers à traiter pour un salarié à temps plein
Sensibiliser le CSSCT et la commission prévention le cas échéant aux risques dans les emplois à prédominance féminine (répétitivité, charges déplacées, posture statique, risques psychosociaux...)	% de membres du CSSCT et/ou de la commission prévention formés

Thème n° 2 : impact des maladies professionnelles et des accidents du travail

Objectif de progression : vérifier l'incidence des maladies professionnelles et des AT sur la situation respective des femmes et des hommes.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Identifier les facteurs de risques de MP dans l'entreprise (gestes professionnels, port de charges...)	Nombre d'actions de prévention et d'aménagements réalisés afin de limiter les risques de maladie professionnelle Existence d'un plan d'action afin d'améliorer les conditions de travail et réduire le risque de TMS Nombre de salarié(e)s en maladie professionnelle par sexe
Identifier les mesures de prévention à prendre dans l'entreprise en fonction du risque d'accident de travail (process, vêtements et chaussures de sécurité...)	Nombre d'actions de prévention et d'aménagements réalisés afin de limiter les risques d'AT Existence d'un plan d'action afin d'améliorer les conditions de travail et réduire le risque d'AT Nombre de salarié(e)s en AT par sexe Durée moyenne de l'absence due à un AT, par sexe

VIII. – Rémunération effective

Thème n° 1 : politique salariale

Objectif de progression : réajuster la politique salariale pour résorber les inégalités salariales.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Mobiliser les responsables hiérarchiques et gestionnaires de carrière, avant l'attribution des augmentations individuelles, rappeler les obligations légales en matière d'égalité salariale	Nombre de responsables hiérarchiques et gestionnaires de carrière mobilisés avant l'attribution des augmentations individuelles
Analyser et suivre les évolutions salariales pluriannuelles des femmes et des hommes à temps complet et à temps partiel, notamment établir des bilans sexués des augmentations individuelles, par métiers, durée du travail	Nombre de bilans sexués des augmentations individuelles réalisées Analyse des augmentations individuelles, par sexe Analyse des salaires de base, par niveau de classification et par sexe Durée moyenne entre deux augmentations par sexe
Mener chaque année une étude périodique des éventuels écarts de rémunération liés au genre, par CSP	Résultats chiffrés de l'étude
Fixer une enveloppe spécifique de rattrapage, en plus de l'enveloppe allouée pour la négociation annuelle obligatoire	Montant de l'enveloppe spécifique de rattrapage
Veiller à l'absence de discrimination dans l'attribution des éléments variables de rémunération	Montant moyen par sexe d'attribution des éléments variables de rémunération

Thème n° 2 : rémunération à l'embauche

Objectif de progression : s'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Déterminer lors du recrutement d'un salarié à un poste donné, le niveau de la rémunération de base afférente à ce poste avant la diffusion de l'offre	Nombre d'offres déposées
Réaliser un bilan annuel portant sur les embauches pour vérifier que, sur un même poste, à diplôme et expérience professionnelle équivalents, la rémunération proposée à l'embauche a été analogue	Bilan annuel

Thème n° 3 : rémunération et congé familial

Objectif de progression : assurer l'accès à l'égalité de rémunération des salariés à leur retour de congé familial (maternité, adoption, parental d'éducation).

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Droit, au retour de congé, aux augmentations générales et aux éventuelles primes exceptionnelles attribuées au cours d'un congé parental	Salaire moyen par catégorie de salariés revenant de congé parental par rapport au salaire moyen des autres salariés de la catégorie
Ouvrir aux salariés en congé parental d'éducation, le bénéfice du régime « frais de santé/prévoyance » de l'entreprise	Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié du maintien de la cotisation

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Maintenir 100 % du salaire net en cas de congé de paternité	Nombre de salariés bénéficiaires
Assurer la subrogation dans le cadre des congés maternité, adoption, paternité, donnant lieu à maintien de salaire	Nombre de salarié(e)s concerné(e)s par type de congés

IX. – Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale

Thème n° 1 : organisation du travail

Objectif de progression : rendre plus compatibles les modalités d'organisation du temps de travail avec la vie personnelle.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Donner des marges de manœuvre aux salarié(e)s pour s'organiser en concertation avec l'employeur : semaines comprimées, espace d'échanges de postes, possibilités de récupération, possibilités de changement de types d'horaires tous les 3, 6, 12 mois, etc. Rendre plus équitable les modalités d'arbitrage de l'affectation des horaires atypiques, postés, de nuit et des congés et RTT : tour de rôle, critères basés sur la prise en compte de la charge familiale et pas seulement sur l'ancienneté	Nombre d'aménagements négociés en ce sens

Thème n° 2 : harmonisation des temps de vie

Objectif de progression : améliorer l'harmonisation des temps de vie.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Mise en place d'une charte des temps afin d'éviter, notamment, les réunions tardives Développer des modes de réunion évitant les déplacements : visioconférence, téléconférence...	Proportion de réunions tardives par rapport aux réunions durant le reste de la journée Délai moyen de planification des réunions Nombre de réunions en visioconférence, en téléconférence...
Développement du recours au télétravail	Nombre de salarié(e)s ayant recours au télétravail

Thème n° 3 : mobilité géographique

Objectif de progression : accompagner la mobilité géographique des salariés.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Élaborer une charte sur la mobilité des salarié(e)s prenant en compte le calendrier des vacances scolaires pour les dates de mutation	Réalisation de la charte et communication à « x » exemplaires dans un délai de « x » mois
Prendre en charge une partie des frais de déménagement	Montant des frais engagés

Thème n° 4 : exercice de la parentalité

Objectif de progression : rendre plus compatibles les modalités d'organisation du temps de travail avec l'exercice de la parentalité.

ACTION ET MESURE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	INDICATEUR CHIFFRÉ
Mettre en place des services facilitateurs : accueil des enfants, conciergerie, transports	Budget alloué aux services facilitateurs Nombre d'enfants accueillis
Prévoir un soutien financier pour les parents de jeunes enfants : utilisation du CESU préfinancé, prise en charge des frais de garde supplémentaires en cas de déplacements hors temps de travail normal	Nombre de recours au CESU préfinancé Montant des frais de garde supplémentaires en cas de déplacements hors temps de travail normal
Étudier les services de proximité avec les collectivités locales et les associations et mettre en place des partenariats	Nombre de partenariats mis en place avec les collectivités locales et les associations
Améliorer les congés familiaux : durée, rémunération, prises en charge, cotisations retraites	Durée moyenne des congés familiaux Moyenne de la rémunération durant un congé familial
Améliorer les conditions de retour dans l'entreprise après congés familiaux : entretien d'orientation professionnelle	Nombre d'entretiens d'orientation professionnelle réalisés suite aux retours de congés
Information sur les droits liés à la parentalité	Nombre d'actions d'information sur les droits liés à la parentalité
Mettre en place un horaire de début de poste décalé, pour les parents souhaitant accompagner leurs enfants le jour de la rentrée scolaire. Mettre en place une fin d'horaire anticipée	Nombre d'heures de début de poste décalés Nombre de fins d'heures anticipés Proportion de satisfaction de demandes d'heures de début de poste décalés/de fins d'horaire anticipées
Mise en place d'une solution de soutien scolaire pour les enfants des salariés	Nombre de bénéficiaires du dispositif de soutien scolaire

ANNEXE III

CHARTRE DE LA DIVERSITÉ

La charte de la diversité est un texte d'engagement proposé à la signature de tout employeur qui souhaite, par une démarche volontariste, agir en faveur de la diversité et dépasser ainsi le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations.

La charte a une valeur morale et encourage les entreprises qui l'adoptent à garantir la promotion et le respect de la diversité dans leurs effectifs et dans tous leurs actes de gestion.

Au-delà d'une mise en conformité avec la loi pour prévenir les discriminations, la charte de la diversité apporte à l'entreprise des valeurs et une éthique fortes, renforce la culture d'entreprise, permet de communiquer sur ses actions en faveur de la diversité.

PRÉAMBULE

La diversité est un concept qui recouvre des considérations d'ordre social, économique et culturel.

La Commission européenne définit la diversité comme étant le « regroupement de toutes les différences visibles ou invisibles relatives au sexe, à l'âge, au milieu socioculturel, à la race et à l'aptitude physique ».

Un des moyens clés pour promouvoir cette diversité est la lutte contre les discriminations.

Adhésion à la charte de la diversité

[Nom de l'entreprise] reconnaît l'importance de la diversité au sein de l'entreprise, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure efficience.

[Nom de l'entreprise] s'engage, en signant cette charte, à soutenir et à promouvoir les comportements constructifs dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre la direction et les salariés.

Favoriser la mixité et la diversité

[Nom de l'entreprise] est attentif à la diversité des profils lors du recrutement car elle permet de s'ouvrir davantage à toutes les composantes de la population et de participer directement à l'égalité des chances.

[Nom de l'entreprise] s'engage à éviter les stéréotypes et les a priori dans les processus de recrutement en se basant exclusivement sur des critères objectifs de compétences et de qualification pour l'emploi visé.

[Nom de l'entreprise] a la volonté d'intégrer des salariés de tous horizons et utiliser au mieux le potentiel de chacun (leurs expériences, leurs compétences...) qui constitue une source incontestable de valeur ajoutée et d'enrichissement mutuel.

Prévenir les discriminations

[Nom de l'entreprise] garantit la non-discrimination entre les salariés notamment en :

- reconnaissant chacun quel que soit son type de contrat de travail, son niveau de qualification, son diplôme, son niveau de classification, son niveau d'expérience, son niveau de compétences ou encore son poste occupé ;
- veillant au respect de chacun et à ce qu'aucun dénigrement n'existe entre salariés ;

– assurant un égal accès à la formation professionnelle pour tous les salariés de l’entreprise.

Sensibiliser et former l’encadrement

[Nom de l’entreprise] s’attache à diffuser les valeurs de la présente charte à tous les niveaux de l’entreprise en formant et sensibilisant de manière régulière l’encadrement.

Communiquer sur les engagements

[Nom de l’entreprise] évalue régulièrement les progrès réalisés en matière de diversité.

[Nom de l’entreprise] communique régulièrement sur la présente charte et ses résultats auprès de l’ensemble des salariés, clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes.

ANNEXE IV

LEXIQUE

BDES (base de données économiques et sociales) : elle rassemble les informations sur les grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. La base de données comprend des mentions obligatoires qui varient selon l'effectif de l'entreprise (plus ou moins 300 salariés). Elle est obligatoire à partir de 50 salariés. Ces données doivent être mises à disposition du comité économique et social (CSE) ou des représentants du personnel.

CSE (comité social et économique) : il remplace les représentants élus du personnel dans l'entreprise. Il fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP), délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

CSSCT (commission santé, sécurité et conditions de travail) : dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés et dans les établissements présentant certains risques particuliers (quel que soit leur effectif), une commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) doit être instaurée au sein du comité social et économique (CSE).

Discrimination directe : situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable, en raison d'un motif prohibé comme son sexe, par exemple, qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

Discrimination indirecte : situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes par rapport à d'autres, pour des motifs prohibés, à moins que cette disposition, ce critère, ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires.

EPI (équipements de protection individuelle) : dispositif ou moyen destiné à être porté ou tenu par une personne en vue de la protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa sécurité ou sa santé principalement au travail (code du travail, article R. 233-83-3).

RQTH (reconnaissance de qualité de travailleur handicapé) : décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier d'aides spécifiques notamment en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi.

Tuteur : salarié qui assure la mise en œuvre des actions de professionnalisation, d'accompagnement et d'évaluation du salarié en contrat de professionnalisation ou en Pro-A (promotion ou reconversion par l'alternance). Le tuteur choisi doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans la qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés.

ANNEXE V

INFORMATIONS SUR LA RQTH

Qu'est-ce que la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH) ?

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier d'aides spécifiques notamment en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi.

Qui est concerné par la reconnaissance de travailleur handicapé ?

Est considérée comme travailleur handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

Que signifie être reconnu travailleur handicapé ?

Les démarches pour obtenir cette reconnaissance (RQTH) s'effectuent auprès de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui reconnaîtra à la personne son aptitude au travail, suivant ses capacités liées au handicap.

Quelles sont les mesures spécifiques liées à la reconnaissance de travailleur handicapé ?

Être reconnu travailleur handicapé permet, notamment, de bénéficier des mesures suivantes :

- l'orientation, par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle ;
- le soutien du réseau de placement spécialisé Cap emploi ;
- un appui particulier pour le maintien dans l'emploi via les SAMETH (services d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) ;
- l'obligation d'emploi ;
- les aides de l'AGEFIPH.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) donne également une priorité d'accès à diverses mesures d'aides à l'emploi et à la formation, ainsi qu'à des aménagements des dispositifs existants (contrat d'apprentissage, contrat unique d'insertion, etc.).

En cas de licenciement, la durée du préavis légal est doublée pour les travailleurs reconnus handicapés et, plus généralement, pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de 3 mois la durée du préavis.

Comment être reconnu travailleur handicapé ?

La demande de RQTH est déposée auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du lieu de résidence du demandeur, à l'aide d'un formulaire Cerfa.

La demande peut être présentée par la personne en situation de handicap ou son représentant légal.

L'évaluation de la demande de RQTH et de l'orientation professionnelle est effectuée par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH.

Sur la base de cette évaluation, des préconisations sont formalisées dans un plan personnalisé de compensation (PPC). La RQTH est accordée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), au regard du PPC.

La décision précise la durée de la RQTH (comprise entre 1 et 5 ans).