

AVENANT N° 46
RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES
POUR LE PERSONNEL DES ENTREPRISES
DE RESTAURATION DE COLLECTIVITES

PREAMBULE :

Les parties signataires entendent réaffirmer que l'égalité professionnelle est un thème transverse qui doit être pris en compte dans les négociations de branche, quels que soient les sujets traités.

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de :

- ∞ la Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- ∞ l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004, relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- ∞ la Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,
- ∞ dans le prolongement de l'accord paritaire du 16 avril 2004, qui, par la mise en place de critères pertinents et une présentation sexuée de tous les indicateurs, permet de présenter une situation comparée des femmes et des hommes et de mesurer le taux de féminisation des emplois, principalement de la filière opérationnelle.

Il s'inscrit également dans le cadre des négociations de révision de la grille de classifications que mène actuellement la branche professionnelle.

C'est ainsi que les parties signataires constatent que si la proportion de femmes au niveau de la branche est de 56,5%, elles représentent également 65 % des salariés de statut « employé » et 84,5% des effectifs à temps partiel.

Elles remarquent également que certains emplois sont fortement féminisés (filiale « service ») ou masculinisés (filiale « cuisine »). Cela résulte à la fois de représentations socioculturelles, de la faiblesse des effectifs féminins dans les filières restauration de l'Education nationale et de comportements qui dépassent le cadre du travail.

Les parties signataires reconnaissant dans la mixité professionnelle une source d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique, s'efforceront de :

- ∞ identifier les causes de ce déséquilibre,
- ∞ rechercher des axes de progrès en vue d'améliorer la parité hommes/femmes,
- ∞ supprimer, avant le 31 décembre 2010, les écarts de rémunération qui pourraient être constatés.

Les parties signataires du présent avenant entendent rechercher :

- ∞ une évolution durable des mentalités,
- ∞ une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle et de rémunération,
- ∞ un équilibre entre vie professionnelle/vie familiale.

Article 1 : Evolution durable des mentalités

Les représentations et les stéréotypes culturels relatifs aux rôles sociétaux attribués aux femmes et aux hommes constituent un frein important à l'évolution professionnelle et au développement de la mixité des emplois. La branche professionnelle de la restauration collective renforcera ses opérations de communication auprès des écoles hôtelières et des prescripteurs pour faire connaître ses métiers et favoriser la mixité.

Les parties signataires incitent les employeurs à mettre en place, au sein de leur entreprise, des actions de communication sur le présent avenant et à sensibiliser leur management sur le fait que tous les emplois peuvent être ouverts aux femmes, notamment ceux relevant de la filière « cuisine ».

Article 2 : Garantir l'égalité à l'embauche

La rédaction des offres d'emploi devra être exempte de toute mention favorisant la candidature de l'un ou l'autre sexe.

Rappelant que les critères de recrutement ne peuvent être fondés que sur la possession des compétences et des aptitudes professionnelles requises pour occuper le poste à pourvoir, les entreprises sont encouragées à formaliser leurs processus sur la base des principes suivants :

- ∞ définir des libellés de postes non discriminants,
- ∞ définir des procédures de recrutement et leur mode de suivi,
- ∞ traiter toutes les candidatures en vue d'une réponse systématique.

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

Enfin, les entreprises veilleront à tendre en général vers l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, et en particulier pour les postes de management opérationnel sous réserve des capacités du marché du travail. En cas de déséquilibre constaté, les entreprises, conformément aux textes législatifs en vigueur, mettront en œuvre des mesures de progression.

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

Article 3 : Favoriser l'égalité d'évolution professionnelle

- ✓ Article 3-1 : Accès à la formation professionnelle

L'accès à la formation professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience constitue un facteur essentiel de la construction de parcours professionnels et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Afin de développer la mixité des emplois, les entreprises sont invitées à :

- ∞ mettre en place et à promouvoir auprès des femmes des formations pour des métiers traditionnellement masculins,
- ∞ favoriser l'accès des femmes à des qualifications plus élevées et à des postes à responsabilités.
- ∞ ouvrir aux hommes et valoriser les filières traditionnellement féminines

Les entreprises veilleront à ce que les obligations familiales ne soient pas un obstacle à cet accès. Elles sont incitées à améliorer l'accès aux formations pour les salariés ayant des obligations familiales à travers la mise en place d'actions telles que :

- ∞ la limitation des déplacements pour suivre une formation
- ∞ le développement de la formation ouverte à distance (FOAD),
- ∞ la planification des horaires de formation,
- ∞ la communication au salarié des conditions d'organisation de la formation à laquelle il doit participer

✓ Article 3-2 : Accès à la promotion professionnelle

La mise en œuvre des entretiens professionnels et des bilans de compétences doit être de nature à rendre possible une évolution professionnelle fondée exclusivement sur les compétences et aptitudes professionnelles des salariés, indépendamment de leur sexe.

Les entreprises veilleront à ce que les critères d'évaluation ne soient pas source de discrimination.

Article 4 : Accompagnement des congés liés à la parentalité

Le congé de maternité, de paternité ou d'adoption ainsi que la situation familiale ne peuvent en aucun cas constituer un frein à la promotion professionnelle.

Les parties signataires, réaffirmant leur volonté d'assurer la protection des femmes enceintes, conviennent de réduire, dès la 23^{ème} semaine de grossesse, la durée hebdomadaire de travail des femmes enceintes en la ramenant à 31 heures.

L'article 15 § Emploi des femmes est modifié comme suit :

« Article 15 : Emploi des femmes

Les employeurs s'engagent à porter une attention particulière au respect de toutes les dispositions légales et conventionnelles qui imposent l'égalité d'accès aux emplois et l'égalité des salaires à poste identique entre les femmes et les hommes.

En outre, les femmes enceintes bénéficieront, à partir de la 23^{ème} semaine de grossesse suivant la date de sa constatation médicale, d'une réduction à 31 h de leur durée hebdomadaire de travail effectif, ou l'équivalent de deux jours par mois pour les salariées en forfait jours, sans perte de salaire.

Cette réduction du temps de travail devra être répercutée uniformément dans la semaine.

Par ailleurs, afin de prendre en compte la pénibilité journalière du travail des femmes enceintes, et au-delà de l'allègement de la charge de travail, les parties conviennent qu'en tout état de cause la durée quotidienne du travail ne pourra dépasser 7 heures par jour, à compter de la 23^{ème} semaine de grossesse, sans pour autant déroger à la règle des 31 heures effectives par semaine.

Dans le cadre de l'article L.1225-7 du code du travail, les femmes enceintes ne pourront être affectées à un autre établissement qu'avec leur accord, et sous réserve de l'avis du médecin du travail, ou en cas de fermeture de l'établissement auquel elles sont affectées. »

✓ Article 4-1 : Congé de maternité ou d'adoption

A l'issue de son congé de maternité ou d'adoption, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La salariée, de retour d'un congé de maternité ou d'adoption, a droit à ses congés annuels, quelle que soit la période de congé payé retenue par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise.

La période du congé de maternité ou d'adoption sera assimilée à un temps de travail effectif pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté, notamment pour le calcul des droits au titre du droit individuel à la formation (DIF).

La salariée bénéficiera, à la suite de ses congés, d'une majoration correspondant aux augmentations générales ainsi qu'à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ses congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

La salariée qui reprend son activité à l'issue de son congé de maternité a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle. A cette occasion, la salariée pourra exprimer ses souhaits de formation auxquels l'employeur devra apporter une réponse.

✓ Article 4-2 : Congé de paternité ou d'adoption

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

La période du congé d'adoption sera assimilée à un temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

✓ Article 4-3 : Congé parental d'éducation

A l'issue de son congé parental d'éducation, le ou la salarié(e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le congé parental d'éducation entre dans l'ancienneté pour moitié de sa durée pour la détermination des droits qui y sont attachés.

Toutefois, les trois premières années prises dans la branche entreront dans l'ancienneté pour la totalité de leur durée pour la détermination des droits qui y sont attachés.

Pendant son congé parental d'éducation, le ou la salarié(e) a droit de suivre, à son initiative, une action de formation professionnelle continue. Dans ce cas, il ou elle n'est pas rémunéré(e) et bénéficie de la législation de sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle prévue pour les stagiaires de la formation professionnelle.

Le ou la salarié (e) qui reprend son activité à l'issue d'un congé parental a droit, dans le mois de sa reprise, à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle. Les parties signataires encouragent à rendre cet entretien systématique. Afin de maintenir son employabilité, le ou la salarié(e) bénéficie, à sa demande, d'un bilan de compétences et une action de formation professionnelle pourra lui être proposée.

Article 5 : Temps partiel

La situation des salariés à temps partiel fera partie intégrante des négociations triennales sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Les salariés occupant un emploi à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet, notamment en matière d'ancienneté, de formation ou de promotion professionnelle. L'exercice d'une activité à temps partiel ne peut constituer en soi un obstacle à l'accès à la promotion professionnelle, aux postes à responsabilité ou au changement de catégorie professionnelle.

Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou dans l'entreprise.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel ont priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent, dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise. L'employeur devra, par tout moyen à sa convenance, porter la liste des emplois disponibles correspondant à la connaissance des candidats.

Article 6 : Egalité salariale

Conformément à la Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les entreprises s'engagent à mettre en œuvre les mesures pour réduire tout écart salarial injustifié entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010 et ceci aussi bien pour les rémunérations principales que pour les rémunérations variables ou complémentaires.

L'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

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 et de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Article 7 : Equilibre vie professionnelle/vie familiale

Les parties signataires invitent les employeurs à favoriser une organisation du temps de travail permettant une articulation harmonieuse entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment en limitant l'amplitude de travail, en réduisant si possible les coupures et les modifications d'horaires.

Les entreprises sont invitées à rechercher toute solution pour accompagner les salarié(e)s dans la garde de leurs enfants.

Concernant les cadres, les entreprises sont invitées à rechercher toute solution pour adapter la charge de travail des salariés qui souhaiteraient réduire leur temps de travail.

Article 8 : Rapport annuel de situation comparée

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur soumet, pour avis motivé, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution sur la base d'indicateurs pertinents précisés dans l'article D.2323-12 du code du travail.

Ces indicateurs doivent comprendre des données chiffrées permettant de mesurer les écarts :

- ∞ conditions générales d'emploi
- ∞ rémunérations
- ∞ formation
- ∞ conditions de travail

Les indicateurs doivent également permettre d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent activité professionnelle et responsabilité familiale.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, ce rapport est inclus dans le rapport annuel unique sur la situation économique de l'entreprise.

Article 9 : Suivi des indicateurs intégrés dans le rapport de branche

Les indicateurs intégrés dans le rapport sur les salaires et la situation économique et sociale de la branche de la restauration collective permettent d'évaluer tous les ans la politique d'égalité professionnelle mise en place au niveau de la branche.

Article 10 : Commission de suivi

Une commission de suivi, composée de deux représentants par organisation syndicale représentative au plan national signataire du présent avenant et un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles signataires, se réunira tous les deux ans pour examiner les bonnes pratiques mises en place dans les entreprises.

Article 11 : Hiérarchie

Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent avenant. Les accords d'entreprise ou de groupe ne pourront que reprendre ou améliorer les présentes dispositions.

Article 12 : Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (J.O. du 17/02/1984) tel que modifié par l'avenant n°16 du 7 février 1996, étendu le 25 juin 1997 (J.O. du 05/07/1997).

Article 13 : Dénonciation ou modification de l'avenant

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective nationale.

Article 14 : Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le jour suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

Article 15 : Extension de l'avenant

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Fait à Paris, le 3 novembre 2009

Signataires :

SNRC
SNERS

CFTC CSFV
FGTA-FO
INOVA CFE/CGC