

ACCORD PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE ET DES COMMERCES EN GROS DES VIANDES

Négocié entre d'une part :

- Le SNIV-SNCP, Les entreprises françaises des viandes,
- Le Syndicat National des entreprises de travail à Façon de la Viande (SYNAFAVIA)
- La Confédération Nationale de la Triperie Française (CNTF)
- La Fédération Nationale de l'Industrie et des Commerces en gros des Viandes (FNICGV)
- La Fédération Nationale des Exploitants d'Abattoirs Prestataires de services (FNEAP)

Et d'autre part :

- La Fédération Nationale Agroalimentaire CFE-CGC
- La Fédération Générale Agroalimentaire FGA-CFDT
- La Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente (CFTC-CSFV)
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et allumettes, des Services annexes FGTA-FO
- La Fédération Nationale Agroalimentaire Forestière FNAF-CGT

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Les partenaires sociaux souhaitent poursuivre le développement du dialogue social, considérant en effet qu'il joue un rôle important dans l'accompagnement des changements sociétaux et économiques.

Dans un contexte d'évolution démographique et de développement des compétences, les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés choisissent, à travers le présent accord, d'affirmer et de promouvoir le principe d'égalité professionnelle.

Le présent accord de branche définit les dispositions visant à assurer l'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.

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.

Sont considérés et reconnus, dans l'entreprise et hors de l'entreprise, toutes les femmes et tous les hommes dans leur diversité. La diversité sous toutes ses formes fait 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 tant qu'acteurs de l'application de cet accord et de l'atteinte des objectifs.

Le développement de l'égalité professionnelle 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 femmes et les hommes qui peuvent résulter de représentations socioculturelles.

L'accord a donc vocation à traiter les discriminations salariales directes mais aussi indirectes, c'est-à-dire les « effets de structure » concourant aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

ARTICLE 1 : OBJET

Par le présent accord, les partenaires sociaux ont choisi de s'engager, dans le cadre de la loi du 23 mars 2006, sur tout le champ de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec un fil directeur opérationnel qui est la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

A cet effet, le présent accord met en place un plan visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ainsi que des mesures qui, au-delà de la politique salariale, tendent à remédier aux inégalités constatées telles que : le recrutement, la formation, la promotion et l'articulation des temps de vie professionnelle et familiale.

Sans préjudice des dispositions prévues par le présent accord, l'employeur engage chaque année, conformément à l'article L. 2242-5 du Code du travail, une négociation sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sur la base des éléments figurant dans le rapport de situation comparée. La périodicité de la négociation est portée à trois ans lorsqu'un tel accord est signé dans l'entreprise.

L'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit également être pris en compte dans les négociations obligatoires en entreprise, notamment celle sur les salaires effectifs.

ARTICLE 2 : INFORMATION, SENSIBILISATION DU PERSONNEL

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes appelle 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 analyse. Le salarié impliqué, 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 de bonne foi une pratique de discrimination ou de harcèlement supposé.

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 (articles L. 3221-1 à L. 3221-7 et R. 3221-2 du Code du travail).

ARTICLE 3 : DIAGNOSTIC DES ECARTS DE REMUNERATION

Le rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise permet la réalisation d'un diagnostic aux fins de supprimer les écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes est réalisée dans le cadre du rapport écrit sur la situation comparée prévu par l'article L. 2323-57 du Code du travail.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes fait partie du rapport sur la situation économique de l'entreprise prévu par l'article L. 2323-47 du Code du travail.

Les deux rapports susvisés doivent être soumis chaque année par le chef d'entreprise au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, et doivent comprendre des indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés.

La liste des indicateurs est précisée par les articles R. 2323-8 à 2323-11 et D. 2323-12 du Code du travail.

L'analyse de la rémunération des femmes et des hommes comportera également des informations sur le salaire de base ventilé par sexe et par niveau de classification ou emploi, au sens de l'accord collectif national du 12 décembre 2007 sur la classification des emplois dans la branche professionnelle.

ARTICLE 4 : REMUNERATION EXEMPTÉ DE TOUTE DISCRIMINATION

4.1 A travail égal salaire égal

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

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

4.2 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, 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.

4.3 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 (le congé paternité ne devant pas imputer sur le calcul de la prime d'ancienneté), pour le calcul des congés payés, pour l'intéressement et la participation ainsi que pour les heures de DIF.

ARTICLE 5 : RENFORCER LA POLITIQUE DE MIXITE AU RECRUTEMENT

5.1 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 identiques pour les femmes et les hommes,
- 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.

A 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.

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 d'information sur les thèmes de l'égalité professionnelle et de façon plus globale la non-discrimination. Il sera informé sur les dispositions légales applicables en la matière et les dispositions conventionnelles prévues par le présent accord.

5.2 Favoriser la mixité des emplois

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 les conditions d'adaptation de ces emplois à la mixité : aménagement des postes, solutions ergonomiques, formation aux métiers techniques.

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 CE et au CCE, dans le cadre du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise, des informations permettant d'analyser la politique de recrutement au regard des objectifs d'égalité professionnelle et de mixité de l'entreprise.

A 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 6 : EGALITE D'ACCES A LA FORMATION ET A LA PROGRESSION PROFESSIONNELLE

6.1 Accès identique à la formation

Les parties signataires, conformément à l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, réaffirment l'accès des femmes à la formation professionnelle comme un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution de leur qualification et dans le déroulement de leur carrière.

Le recours au contrat de professionnalisation sera privilégié pour anticiper le recrutement dans les métiers où la répartition des effectifs entre les hommes et les femmes est déséquilibrée.

Les entreprises veilleront à ce que l'accès à la formation soit identique entre les femmes et les hommes. A cette fin, elles s'assureront que les moyens de formation apportés aux femmes et aux hommes soient identiques, notamment en ce qui concerne le développement des compétences professionnelles de chacun ou l'adaptation aux évolutions de l'entreprise.

6.2 Neutralisation des périodes de congés liés à la parentalité au regard du DIF

Conformément à l'article L. 6323-2 du Code du travail, pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Dans le même sens, lorsque le salarié choisit la réduction de sa durée de travail pour élever un enfant selon les dispositions prévues aux articles L. 1225-47 et suivants du code susvisé, les temps d'inactivité liés à ce choix sont intégralement pris en compte au regard du DIF.

6.3 La formation au service de la promotion professionnelle

La formation doit promouvoir la mixité des emplois afin de maintenir les conditions d'une bonne polyvalence, permettant l'accès des femmes au plus grand nombre d'emplois et notamment les emplois à responsabilité.

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.

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. La formation qualifiante, notamment par les certificats de qualification professionnelle, sera privilégiée.

6.4 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.

A 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. 1225-47 du Code du travail. Ce salarié bénéficiera d'une priorité d'accès, le cas échéant, à la période 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.

6.5 Faciliter le départ en formation

La parentalité est prise en compte dans l'organisation du plan de formation et des actions de formation proposées au salarié. A 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 7 : FACILITER L'ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

7.1 La parentalité

1° Services au personnel

L'employeur cherchera à développer des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel, conformément à l'article 10-4 de l'accord interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

A cette fin l'employeur s'engage à étudier la possibilité, en tenant compte des prérogatives légales des instances représentatives du personnel en la matière, de :

- de développer des actions coordonnées avec le comité d'entreprise ou le comité d'établissement,
- de conclure des partenariats avec les collectivités locales, ou d'agir en liaison avec elles,
- de s'associer à d'autres employeurs pour mettre en œuvre des services multi entreprises,

en examinant la possibilité d'apporter son soutien financier et/ou organisationnel aux solutions retenues.

Suivant les caractéristiques du site, et notamment en cas de carence de fourniture des services adéquats des collectivités locales, l'employeur étudiera en partenariat ou en liaison avec les collectivités locales, le comité d'entreprise ou d'établissement, la possibilité de mettre en place des services d'aides à la garde d'enfants, au soutien scolaire et aux emplois à domicile (exemples : CESU, crèches inter entreprises, plates-formes d'informations...).

2° Transport domicile /lieu de travail

Afin d'améliorer l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle, l'employeur favorisera, au titre de la contribution patronale à l'effort de construction (« 1% logement »), l'utilisation des ressources dont il dispose auprès des organismes habilités aux fins de réserver à l'attention des salariés des logements à proximité du lieu de travail.

L'employeur interviendra auprès des pouvoirs publics concernés pour la mise en place d'un réseau de transports collectifs adaptés aux besoins des salariés.

3° Réduction quotidienne du temps de travail au bénéfice des femmes enceintes

Les « *Dispositions complémentaires* » de l'article 56 « MATERNITE » de la convention collective nationale sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Sous réserve d'une attestation du médecin traitant ou de l'attestation de prise en charge de la CPAM au titre de la grossesse et à partir du 3^{ème} mois de grossesse, toute salariée est autorisée, dans la limite d'une heure par jour, à partir plus tôt et/ou arriver plus tard, sans perte de salaire. La répartition de ce temps se fait à l'initiative de la salariée et en accord avec l'employeur.

Le temps passé par la salariée enceinte aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elle ne peut se soumettre en dehors des heures de travail est payé comme temps de travail effectif. »

4° Prolongation du congé de maternité en cas de naissance prématurée

Les partenaires sociaux rappellent que lorsque l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation de l'enfant après sa naissance, la période de suspension du contrat de travail telle qu'elle résulte des dispositions légales est

prolongée du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début de la période de congé prénatal.

5° Les droits à congés payés et la reprise d'activité

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue pour le personnel de l'entreprise.

Par ailleurs, la femme salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation peut demander un entretien en vue de son orientation professionnelle.

6° Dispositions particulières relatives aux parents d'enfants reconnus handicapés

Il est créé un article 53 *bis* « Dispositions particulières relatives aux parents d'enfants reconnus handicapés » dans la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes, dont les dispositions sont les suivantes :

« Le salarié parent d'un enfant reconnu handicapé à sa charge, au sens du code de la sécurité sociale, bénéficiera :

- l'année de survenance du handicap, quelle qu'en soit la cause (naissance, maladie, accident...), de cinq jours d'absences autorisées payées ;
- l'année de survenance du handicap puis chaque année suivante, pour accompagner l'enfant visé ci-dessus à des examens ou traitements médicaux, sur la base de pièces justificatives, d'un crédit de 4 jours d'absences autorisées payées par an ;
- d'aménagements d'horaires permettant de répartir différemment ses heures travaillées, au besoin sur une période de plusieurs semaines, dans le respect de la législation sur la durée du travail. »

7.2 Le temps partiel

1° Priorité d'accès des salariés à temps partiel à des emplois à temps plein et inversement

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Lorsqu'il est attribué un emploi à temps partiel à un salarié qui était à temps complet, l'employeur doit s'assurer que la charge de travail soit adaptée au prorata du temps de travail du salarié.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

2° Favoriser le passage à temps partiel

Les entreprises favoriseront le passage à temps partiel des salariés qui en font la demande, et lorsque les contraintes organisationnelles le permettent.

Sera prioritaire, le salarié demandeur, dont le conjoint (ou concubin, partenaire de PACS), les ascendants ou descendants sont atteints d'une affection grave ou incurable. Le cas échéant, le salarié bénéficiera à sa demande d'aménagements de ses horaires de travail sur la journée ou la semaine de travail.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte intégralement pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

ARTICLE 8 : SUIVI ET COMMUNICATION

8.1 Commission de suivi dans l'entreprise

Une commission de suivi Egalité professionnelle sera mise en place dans chaque entreprise. Elle sera composée de deux salariés maximum par organisation syndicale représentative, à défaut de membres du comité d'entreprise, ou de délégués du personnel.

Le rôle de cette commission est de veiller à l'application dans l'entreprise des mesures visées par le présent accord de branche. Ainsi, après avoir établi son plan d'action, la commission de suivi effectuera le suivi et le bilan des actions, le cas échéant elle proposera les mesures correctives.

Aux fins d'accompagner la mise en place de cette commission de suivi, il est convenu qu'au cours de l'année de mise en place de ladite commission, ses membres pourront bénéficier, sur demande, d'une formation spécifique d'une journée maximum sur le contenu et les modalités d'application du présent accord de branche. Cette journée de formation sera comptabilisée comme temps de travail effectif.

Cette commission se réunit au minimum une fois par an, dans des conditions de parité hommes-femmes lorsque cela est possible.

Afin d'assurer la tenue de la réunion de la commission, un crédit annuel de 4 heures spécifique à la commission de suivi Egalité professionnelle est attribué aux membres de ladite commission.

8.2 Rapport de branche

En application de l'article L. 2241-1 du Code du travail, la négociation annuelle sur les salaires doit prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, pour la négociation susvisée mais aussi pour la négociation triennale, prévue à l'article L. 2241-3 du même code, portant sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées, le rapport remis par les organisations d'employeurs aux organisations syndicales de salariés servira de tableau de bord.

Ce rapport remis pour la négociation visée à l'article L. 2241-1 du Code du travail, doit permettre un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes, au moyen d'indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés. Ce rapport comprendra notamment, pour chaque niveau de la classification des emplois de la convention collective nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes en distinguant les salariés par sexe :

- l'effectif concerné ;
- le taux horaire moyen par niveau et échelon, toutes primes exclues;
- l'âge moyen ;
- l'ancienneté moyenne dans le niveau et échelon ;
- l'ancienneté dans l'entreprise ;
- la distribution des salariés, pour chaque niveau et échelon, en fonction de l'écart entre leur taux horaire moyen et le taux horaire minimum de la convention collective pour le niveau et l'échelon considéré.

Ce présent accord de branche recommande aux entreprises :

- d'analyser les salaires effectifs par classification et par sexe en répartition, par type de contrat et par taux horaire moyen ;
- de mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité homme / femme en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;
- de définir et de mettre en œuvre les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes dans le cadre des négociations salariales d'entreprise portant sur les exercices 2009 et 2010, pour atteindre au plus tard le 31 décembre 2010 l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

L'enquête sur les données sociales qui sert de base à l'élaboration du rapport de branche et la présentation de ce dernier seront adaptées afin que soit présentée de façon plus détaillée la situation des entreprises de la branche en matière d'égalité professionnelle.

A partir des informations figurant dans le rapport annuel de branche, 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.

8.3 Actions de communication

La branche informera les entreprises des travaux réalisés sur l'égalité professionnelle dans le cadre de l'observatoire des métiers et des qualifications des industries alimentaires « OBSERVIA », notamment le guide de bonnes pratiques en cours d'élaboration. Ce dernier sera diffusé auprès des entreprises de la branche.

La branche s'associera étroitement aux actions de communication développées notamment par l'observatoire des métiers, que ce soit en direction du monde éducatif, des CIDJ, lors de forums de recrutement et / ou de présentation des métiers.

ARTICLE 9 : DISPOSITIONS FINALES

9.1 Champ d'application

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

9.2 Clause de non-dérogation

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

9.3 Dépôt – Extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Générale du Travail du Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville. Les parties signataires conviennent de demander son extension.

Fait à Paris, le 1^{er} septembre 2010, en 13 exemplaires originaux

Suivent les signatures des parties contractantes :

Le SNIV-SNCP, Les entreprises françaises des viandes

Le Syndicat National des entreprises de travail à Façon de la Viande (SYNAFAVIA)

La Confédération Nationale de la Triperie Française (CNTF)

La Fédération Nationale de l'Industrie et des Commerces en gros des Viandes (FNICGV)

La Fédération Nationale des Exploitants d'Abattoirs Prestataires de services (FNEAP)

La Fédération Nationale Agroalimentaire CFE-CGC

La Fédération Générale Agroalimentaire FGA-CFDT
V. PERROTIN

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et allumettes, des Services annexes FGTA-FO