

Brochure n° 3117

Convention collective nationale
IDCC : 843. – BOULANGERIE-PÂTISSERIE
(Entreprises artisanales)

AVENANT N° 102 DU 11 JUIN 2012
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1251074M
IDCC : 843

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 102 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

PRÉAMBULE

La diversité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes constituent des forces pour l'entreprise, sa croissance et son dynamisme social. Combinées, elles permettent de mobiliser les talents et les compétences contribuant à la performance de l'entreprise, abstraction faite de toutes autres considérations pouvant être liées, notamment, au sexe de l'individu.

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de l'accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010, les partenaires sociaux de la branche ont engagé des négociations.

Les parties signataires soulignent que les statistiques sur les effectifs salariés par genre montrent une parité en nombre des hommes et des femmes dans la profession. Ils notent toutefois que la part hommes-femmes à la fabrication est exactement inverse à celle de la vente.

Les parties signataires constatent trois points de vigilance particuliers pour créer les conditions d'une gestion sociale garantissant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises où la problématique se présente :

- le recrutement, où il faut veiller à éviter la discrimination entre les hommes et les femmes à l'embauche et à poursuivre une politique volontariste de promotion de nos métiers et des filières d'enseignement qui y conduisent tant auprès des femmes que des hommes ;
- la rémunération, où il faut supprimer les différences de traitement entre hommes et femmes à travail, compétences et performances égales et notamment à l'issue des périodes de maternité ;
- l'évolution professionnelle et la gestion des carrières, où il faut mettre en place au sein des entreprises les dispositions appropriées afin d'assurer aux femmes les mêmes opportunités de développement de carrière que celles offertes aux hommes, en apportant les aménagements nécessaires en cas de déséquilibres. Les entreprises doivent veiller notamment à ce que les absences

pour maternité, paternité et congé parental ne puissent avoir aucune conséquence sur l'évolution professionnelle des salariés.

En application de l'article L. 1142-1 du code du travail, les parties signataires réaffirment que nul ne peut prendre en considération le genre féminin des salariées ou la grossesse, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord national s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises artisanales de boulangerie et boulangerie-pâtisserie du 19 mars 1976.

Article 2

Principe de non-discrimination

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison notamment du sexe de la personne, spécialement en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail. Plus largement les partenaires sociaux réaffirment que la non-discrimination, notamment, en raison du sexe de la personne est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue-social (art. L. 1132-1 du code du travail).

Article 3

Recrutement

Les critères de recrutement sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats, et sont identiques pour les hommes et pour les femmes.

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les recrutements constitue un facteur fondamental de mixité des emplois. Dans cet esprit, et dans la limite des contraintes imposées par le marché du travail, il convient de rechercher l'équilibre et la mixité dans les recrutements pour l'ensemble des métiers des entreprises artisanales de boulangerie et boulangerie-pâtisserie et de s'efforcer à ce que la part des femmes et des hommes dans les embauches reflète les candidatures reçues, à profils, compétences et expériences équivalents.

Dans cet esprit, les offres d'emploi doivent être rédigées et gérées de façon non discriminatoires. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent être analysées selon les mêmes critères. A cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Les entreprises de la branche devront déterminer des processus de recrutement externe mais aussi interne se déroulant dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

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

L'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Toute discrimination liée à l'état de grossesse tombe sous le coup des sanctions pénales de l'article 225-1 du code pénal.

Compte tenu de la répartition des salariés selon la nature de l'emploi et le sexe constatée par le rapport de branche 2011 (page 35), une attention particulière sera portée par les entreprises lors

du recrutement du personnel, afin d'atteindre en 4 ans une amélioration de 4 % au niveau de la profession de la mixité des emplois en fabrication (accroissement de 4 % de la part du personnel féminin) et en vente (accroissement de 4 % de la part du personnel masculin). A cet effet, à profil, compétences et expériences équivalents, une embauche d'un personnel féminin sera favorisée à la fabrication et une embauche d'un personnel masculin sera favorisée à la vente.

Article 4

Rémunération à l'embauche

Les entreprises s'engagent à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe qu'à qualifications, fonctions, compétences et expériences égales les femmes et les hommes sont embauchés pour la même fonction à salaires, positions et coefficients équivalents.

Article 5

Révisions de salaire

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les parties signataires rappellent que les entreprises doivent faire de la réduction des écarts constatés en termes de rémunération une priorité.

Elles rappellent que les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes. Ils ne doivent pas non plus être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption et congé parental, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est « majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ».

Les entreprises s'engagent à assurer, lors des révisions périodiques de salaire, l'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, entre les femmes et les hommes. Il convient notamment de ne pas prendre en compte les périodes de congés de maternité ou d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire.

L'écart de la rémunération moyenne entre hommes et femmes étant particulièrement marqué pour le personnel de fabrication (page 44 du rapport de branche 2011), les entreprises portent leurs efforts sur cette catégorie de personnel pour que cet écart soit réduit d'au moins 4 % à l'issue des quatre prochaines années, notamment en visant à une égalité du temps de travail entre les hommes et les femmes.

Article 6

Formation professionnelle

Les entreprises veilleront à ce que toutes les formations dispensées au titre du plan de formation soient accessibles, en fonction des besoins validés par leur responsable, à l'ensemble du personnel féminin et masculin.

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le déroulement de leur carrière.

C'est pourquoi, les signataires du présent accord réaffirment leur volonté de :

- promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale ;
- prendre en compte les contraintes familiales dans l'organisation des stages notamment en privilégiant la formation sur site, proche de l'entreprise ou du domicile des salarié(e)s ;
- développer de la formation ouverte à distance (FOAD) ;
- planifier des horaires de formation ;
- communiquer au salarié les conditions d'organisation de la formation à laquelle il doit participer ;
- désigner parmi les publics prioritaires aux actions de formation, les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité (et les hommes et les femmes après un congé d'adoption ou un congé parental) afin de faciliter une réintégration ;
- demander aux entreprises un égal accès des femmes et des hommes :
 - aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences ;
 - aux contrats et périodes de professionnalisation.

De façon générale, les entreprises sont garantes que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Les entreprises veilleront à réduire l'écart de 6 % constaté dans la profession par le rapport de branche 2011 (page 85) entre les hommes et les femmes dans l'accès au plan de formation.

Les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu dans le cadre d'un congé de maternité, d'adoption ou de congé parental sont prises en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté conformément à la législation en vigueur.

Article 7

Congé de maternité, d'adoption, de présence parentale et congé parental d'éducation

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.

Il est rappelé que la période d'absence du (de la) salarié(e) pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

Conformément à l'accord national sur la formation professionnelle, les femmes de retour de congé de maternité sont éligibles aux périodes de professionnalisation.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, notamment de la loi n° 2006-340 du 24 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, les entreprises s'engageront à neutraliser les incidences de la période d'absence pour maternité ou adoption sur les augmentations de salaire.

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 8

Equilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les entreprises s'engagent à étudier toutes les demandes présentées par le (la) salarié(e) de modification de l'organisation du temps de travail, notamment le travail à temps partiel choisi et à tenter d'y répondre favorablement en prenant en compte cependant les possibilités que laissent envisager la taille de l'entreprise, la nature du poste et des responsabilités exercées, et la situation de l'unité ou du projet auquel est rattaché le (la) salarié(e).

Les partenaires sociaux encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail, tout en veillant à sauvegarder la bonne marche de l'entreprise.

Ainsi, les éventuelles modifications d'horaires doivent répondre à des besoins nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

Fixation d'un délai de prévenance de 7 jours minimum en cas de modification d'horaires de salariés à temps plein ou temps partiel sauf situation d'urgence.

Dans le cas où des hommes ou des femmes seraient demandeurs d'aménagements d'horaires, les entreprises s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le salarié afin de concilier vie professionnelle et vie familiale.

Situation de la femme enceinte :

Les salariées enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires. Ces absences sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et de l'ancienneté (art. L. 1225-16 du code du travail).

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation.

Suite au congé de maternité, d'adoption et au congé parental, le salarié retrouve son poste de travail.

L'entreprise cherchera à développer les solutions, en termes d'organisation et d'aménagement, permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle sans faire obstacle à l'évolution de carrière professionnelle.

Article 9

Congé de paternité

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes mais également aux hommes pour les congés de paternité ou d'adoption. Elles accompagnent de la sorte l'évolution sociale sur la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes.

Ainsi, un salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité conformément à l'article L. 1225-35 du code du travail.

Le congé de paternité ouvre droit à une allocation minimum versée par la sécurité sociale.

Article 10

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ces dispositions.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec des délégués syndicaux peuvent prévoir des dispositions différentes plus favorables de celles du présent accord, spécifiques à leur situation particulière et concourantes à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise.

Les parties signataires conviennent d'examiner tous les 3 ans les progrès réalisés par la profession pour assurer l'égalité entre hommes et femmes.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 11 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNBF.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

CFE-CGC ;

FGA CFDT.