*ACCORD SUR L’EGALITE PROFESSIONNELLE*

*HOMMES-FEMMES*

ENTRE

La Coopérative TERRE ATLANTIQUE, dont le siège social est à Bel Air, route de Véron –BP 364- 17413 ST JEAN D’ANGELY CEDEX

représentée par M. Christian CORDONNIER en sa qualité de Directeur

ci-après dénommée d'une part et,

Le délégué syndical Thomas DURAND représentant le syndicat UNSAAs, statuant à la majorité des présents selon procès-verbal de la séance du 23 NOVEMBRE 2016 annexé à l’accord,

 d'autre part,

Suite aux réunions des 14/02/2019, il est convenu le présent accord d’entreprise.

.

**PREAMBULE**

Le principe d’égalité entre les hommes et les femmes a valeur constitutionnelle depuis la constitution du 27 octobre 1946 laquelle prévoit, en son préambule, que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes ». L’article 23 de la Déclaration Universelle des Droits de l’Homme, la Convention 111 de l’Organisation Internationale du Travail du 25 juin 1958 relative à la discrimination en matière d’emploi et de profession et l’article 141 du Traité de la Communauté Européenne posent également le principe d’égalité de traitement entre les hommes et les femmes. La mise en œuvre de ce principe dans le domaine de l’accès à l’emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail a fait l’objet d’une directive européenne spécifique le 23 septembre 2002 (2002/73/CE). Au niveau national, diverses lois traitant de la discrimination au travail, ont introduit des dispositions dans le Code du travail qui garantissent le respect du principe d’égalité de traitement des hommes et des femmes lors de l’embauche, de l’exécution du contrat ou de la rupture, en matière de rémunération et en matière de formation (articles L.1142-1, L.1144-3, L.3221-2 et L.6112-1 du nouveau Code du travail). Nonobstant la féminisation de la population active et l’existence de nombreux textes visant à reconnaître les mêmes droits entre les hommes et les femmes, des inégalités significatives persistent en matière de rémunération et d’accès aux postes à responsabilité entre les deux sexes.

**Article 1 : Champ d’application de l’accord**

L’ensemble du personnel de la Coopérative TERRE ATLANTIQUE est concerné par les dispositions du présent accord collectif.

**Article 2 : Objectifs et actions à mettre en œuvre**

Pour faire suite à l’accord de branche du 12 octobre 2011 en faveur de l’égalité professionnelle dans la coopération agricole, les parties signataires ont donc décidé d’agir sur l’ensemble des causes ayant pour origine les inégalités de traitement encore constatées. Le présent accord sur l’égalité professionnelle vise à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes dans l’entreprise au travers des thèmes suivants :

- Agir sur les éléments qui concourent aux inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes

- L’accès à l’emploi et la formation

- L’évolution professionnelle

- L’égalité de niveau de rémunération entre les hommes et les femmes

- L’égalité de traitement entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps complet

- La conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle

- Sensibiliser et communiquer sur nos engagements

**Article 2.1 : Accès à l’emploi et à la formation**

L’analyse du rapport annuel sur l’égalité des femmes et des hommes dans l’entreprise au 31 décembre 2018 fait ressortir que les femmes représentent 22 % de l’effectif total contre 78 % pour les hommes.

Une analyse plus fine du rapport fait ressortir une répartition différente selon les catégories ouvriers-qualifiés, employés, techniciens ou cadres :

- Pour la catégorie ouvriers-qualifiés, les femmes sont au nombre de 1 soit 2 % de l’effectif total tandis que les hommes sont au nombre de 41 soit 98 %.

- Pour la catégorie employés, les femmes sont au nombre de 12 soit 70 % de l’effectif total tandis que les hommes sont au nombre de 5 soit 30 %

- Pour la catégorie technicien, les femmes sont au nombre de 5 soit 42 % de l’effectif total tandis que les hommes sont au nombre de 7 soit 58 %

- Pour la catégorie cadres, les femmes sont au nombre de 5 soit 14 % de l’effectif total tandis que les hommes sont au nombre de 30 soit 86 %

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Fonctions** | **Hommes** | **Femmes** |
| Ouvriers qualifiés | 98% | 2% |
| Agent administratifs | 30% | 70% |
| Techniciens | 58% | 42%  |
| Cadres | 86% | 14% |

Pour favoriser la mixité au sein des différentes catégories, les parties signataires souhaitent agir dès le stade du recrutement.

Chapitre 1 : l’accès à l’emploi

*A / Un processus de recrutement neutre et égalitaire*

Les parties rappellent que le processus de recrutement doit se dérouler selon des critères de sélection identiques entre les femmes et les hommes, afin de lutter activement contre tout type de discrimination à l’embauche et promouvoir l’égalité des chances dans le recrutement, en plaçant la recherche de la compétence comme axe principal de notre métier

.

Ainsi quelque soit le type de poste proposé, La Coopérative TERRE ATLANTIQUE s’engage à ce que les libellés et le contenu des annonces d’emploi soient rédigés de manière neutre, sans référence au sexe ou à la situation de famille ou à une terminologie susceptible d’être discriminante.

*B / Mixité des recrutements des personnels employés*

Pour rétablir la mixité dans les catégories d’emplois traditionnellement masculin ou féminin, La Direction de TERRE ATLANTIQUE incitera les responsables d’activités à veiller :

- lors du recrutement interne ou externe, à se rapprocher d’une répartition homme/femme reflétant le plus possible, à compétence, expérience et profil équivalents, celle relevée dans les candidatures reçues ou celle des diplômes des filières concernées.

- à équilibrer les candidatures d’hommes et de femmes sur les postes traditionnellement ou typiquement masculins ou féminins.

Chapitre 2 : l’accès à la formation

La formation est l'une des conditions premières d'accès à une réelle égalité des chances sur le marché du travail.

Afin de veiller au respect de cette égalité, pour chaque salarié qui exprimera la demande de suivre une formation, en rapport avec son poste de travail ou sa carrière professionnelle, l’employeur s’engage à mettre tous les moyens à sa disposition pour la réalisation de cette formation dans un délai maximum de 3 ans à partir de la date de la demande écrite.

* Chaque année le Directeur présentera au comité d’entreprise un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d’emploi et de formation des femmes et des hommes dans l’entreprise.
* Ce rapport indiquera les données chiffrées par sexe sur : les effectifs, la durée et l’organisation du travail, les embauches et les départs, la classification professionnelle, les promotions, la formation et les conditions de travail ;
* Ce rapport sera complété par des données sur les évolutions constatées ou à prévoir.

Chapitre 3 : L’évolution professionnelle / L’égalité de niveau de rémunération entre les hommes et les femmes

L’employeur doit assurer l’égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, pour un même travail (ou de même valeur). Ainsi aucune différenciation sur le sexe ne peut être envisagée par l’employeur en matière de rémunération. Il en est de même en matière de formation, de classification, de promotion, de mutation, de congé, de sanction disciplinaire ou de licenciement

**Article 2.2 : Articulation entre l’activité professionnelle et l’exercice de responsabilités familiales**.

Partout en Europe, la conciliation de la vie professionnelle et personnelle est devenue une question primordiale, pour les hommes comme pour les femmes. Mieux équilibrer les temps de vie c’est permettre aux hommes et aux femmes de mieux vivre et mieux travailler, c’est aussi agir très concrètement en faveur d’une meilleure égalité professionnelle. Un tel équilibre ne peut être réalisé que lorsqu’il est accepté, et respecté, comme étant un droit qui apporte des avantages aux salariés, aux entreprises et à la société dans son ensemble.

* *Garantir et améliorer les droits sociaux des salariés bénéficiant d’un congé familial et compenser leur perte de rémunération*.
	+ Dans le cadre d’une suspension de contrat de travail liée à un congé parental, les salariés bénéficieront du maintien de l’adhésion au régime des frais de santé dans les mêmes conditions que lorsqu’ils sont en activité et ce pour une durée maximum d’un an à compter du début du congé. Ainsi, la cotisation employeur et la cotisation CE à la mutuelle seront maintenues. Cette mesure ne s’appliquera qu’une seule fois au cours de la carrière professionnelle.
* *Favoriser une gestion de carrière adaptée à la conciliation des temps de vie***.**

Promouvoir l’égalité entre les hommes et les femmes implique également la mise en place de mesures qui permettent aux hommes et aux femmes de concilier vie professionnelle et vie privée.

* Prioriser l’accès des salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein, de même que les salariés à temps plein qui désirent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, pour l’attribution d’un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d’un emploi équivalent.

Afin de conforter le parcours professionnel des femmes durant les périodes de maternité, l’entreprise devra faire attention à neutraliser l’effet de ces interruptions par des actions concrètes :

* Avant les congés, un entretien avec le Responsable de service et la (le) salarié(e) sera prévu afin de préparer son départ (durée de l’absence, organisation du poste pendant l’absence, motivation du salarié, ses attentes au retour du congé, etc…)
* Pendant les congés, il sera offert aux salarié(e)s la possibilité de garder le contact avec l’entreprise par un système d’accès à l’information, tel que l’envoi du compte rendu de CE, Info TERRE ATLANTIQUE, etc…
* Après les congés, la ou le salarié bénéficiera à sa demande d’un **entretien préalable à sa reprise d’activité** avec son Responsable de Service ou la Direction. Cet entretien permettra de définir les conditions de sa reprise, soit dans son affectation et sa fonction d’origine, soit dans le cadre d’un changement d’affectation et de fonction. En cas de changement d’affectation, La Direction de TERRE ATLANTIQUE s’engage à rechercher des solutions en cas de contraintes liées à l’exercice de la parentalité pour les collaboratrices(teurs). L’entretien a également pour objectif de déterminer les actions de formation et à lui proposer, si nécessaire, un bilan de compétences.

Compte tenu de l’importance de cet entretien, les salarié(e)s sont invité(e)s à prendre contact avec la Responsable des Ressources Humaines au moins deux mois avant la reprise effective d’activité.

**Les entretiens après reprise d’activité**. Les salarié(e)s qui reprennent le travail à l’issue d’un congé maternité ou d’adoption (légal ou conventionnel) sont reçu(e)s, dans les quinze jours suivant leur retour, par leur Responsable de Service ou la Direction.

* **Permettre aux salariés de concilier travail et les différents aléas de la vie privée (prise en charge des descendants, …)**

TERRE ATLANTIQUE a également mené une réflexion qui dépasse le cadre des salariés parents pour s’intéresser aux besoins de conciliation exprimés par l’ensemble des salariés tout au long de leur vie. Ainsi, lorsque l’organisation du service le permet et en accord avec les responsables hiérarchiques la Direction accordera des congés sans solde pour des périodes de la vie des salariés qui nécessitent une interruption momentanée liée notamment :

* + A la garde des ascendants et descendants et conjoint en cas de maladie grave (congé de solidarité familiale),
	+ Au soutien des parents âgés en perte d’autonomie.

De la même manière, un congé enfant malade sera également accordé sur présentation d’un justificatif médical. Les salarié(e)s auront possibilité de récupérer les heures manquantes sur un maximum de 3 jours ou de prendre ce congé sans solde, lorsque l’organisation du service le permet et en accord avec les responsables hiérarchiques.

**Article 3 : Suivi de l’accord**

Chaque année, l’employeur établira un bilan du présent accord dans le cadre du rapport de situation économique qui sera soumis au comité d’entreprise.

**Article 4 : Durée de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Au terme de ce délai, il cessera de produire tout effet, les parties excluant toute reconduction tacite.

Cependant les parties conviennent de faire un bilan de cet accord 6 mois avant son terme afin d’envisager les termes d’un éventuel nouvel accord.

Il s’applique à compter du 1er janvier 2019

**Article 5 : Révision**

Le présent accord peut être révisé à tout moment, en tout ou partie de ses dispositions, par chaque partie signataire ou ayant adhéré.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé réception. Elle devra comporter l’indication des points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement.

La coopérative doit engager la négociation dans un délai de 3 mois suivant la date de présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception notifiant la demande de révision.

En cas de révision, le présent accord restera en vigueur jusqu’à l’application d’un nouveau texte remplaçant la partie révisée.

L’avenant portant révision de tout ou partie de l’accord collectif se substitue de plein droit aux stipulations de l’accord qu’il modifie et est opposable, dans les conditions fixées à l’article L 2261-8 du Code du travail, aux parties liées par l’accord collectif d’entreprise.

**Article 6 : Notification et dépôts**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE ainsi qu’au greffe du Conseil des prud’hommes de Saintes, conformément aux dispositions légales.

Un exemplaire sera affiché dans l'entreprise et transmis à chaque salarié.

Fait en 3 exemplaires originaux.

A St Jean d’Angély,

Le………………………….

Le Délégué Syndical UNSAA La Direction