

Accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Chambre d'Agriculture de Région Bretagne

Entre :

La délégation Employeur de la Chambre d'Agriculture de Région Bretagne, anciennement dénommée Chambre Régionale d'Agriculture de Bretagne.

Et

Les organisations syndicales représentatives, désignées ci-dessous par « les organisations syndicales » :

- **Pour la FGA-CFDT**
- **Pour la CFE-CGC**

Ensemble désignées ci-dessous par les « Parties ».

Préambule

Les signataires de cet accord s'engagent à promouvoir l'égalité professionnelle et salariale, réaffirmant ainsi leur attachement indéfectible au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes.

La société présente la particularité d'être une entreprise largement féminisée. En effet, en 2022, la société comptait 70% de femmes sur la totalité des métiers.

Les parties signataires de l'accord soulignent la nécessité de formaliser et de poursuivre la politique en matière d'égalité entre les hommes et les femmes.

Les parties signataires de l'accord considèrent qu'elles ont un véritable rôle à jouer dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elles ont donc examiné les conditions dans lesquelles le principe d'égalité entre les femmes et les hommes s'applique au sein de la société et déterminé les moyens permettant de renforcer la promotion de ce principe. Les parties signataires de l'accord réaffirment que le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit.

Les parties signataires de l'accord confirment que les niveaux de salaires à l'embauche doivent être équivalents entre les femmes et les hommes pour un poste de travail identique et pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre. La société dispose d'une grille de salaires.

Tous les actes de gestion, notamment concernant les rémunérations et l'évolution de carrière doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels, c'est-à-dire sur des éléments objectifs indépendants de tout critère lié au sexe et plus généralement étranger à toute discrimination.

Les parties signataires de l'accord s'assurent, sur la base des critères professionnels précités, du respect de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, notamment en termes de rémunération et de déroulement de carrière.

De la même manière, les parties signataires de l'accord appliquent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel.

Via la base de données économique et sociale, des données chiffrées par genre, notamment relatives aux recrutements, effectifs, entrées et sorties de l'entreprise, sont établies et sont mises à disposition des managers et des représentants du personnel. La base reprend les données annuelles.

La Chambre d'Agriculture de Région Bretagne engagera les ressources financières et humaines nécessaires à la bonne réalisation de cet accord.

Les parties signataires de l'accord retiennent les domaines d'action suivants :

- 1/ Rémunération
- 2/ Recrutement
- 3/ Accès à la formation professionnelle
- 4/ Articulation entre vie professionnelle et vie familiale

Article 1 : Champ d'application

Cet accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des agents de la Chambre d'Agriculture de Région Bretagne qu'ils soient de droit public ou de droit privé.

Article 2: Domaines d'action et objectifs de progression

I. Rémunération

I-1. Diagnostic

A l'embauche, un niveau de classification et de salaire équivalent entre les femmes et les hommes pour un même métier, niveau de responsabilité, formation et/ou expérience est garanti.

L'évolution de rémunération des femmes et des hommes doit être exclusivement fondée sur les compétences, l'expérience professionnelle, la qualification et la performance de la personne.

Au titre de l'année 2022, l'index égalité femmes-hommes fait apparaître la note de 84 sur 100. Le périmètre légal de l'index comprend uniquement le personnel de droit privé. L'index est publié sur l'intranet de l'entreprise.

En 2022, la rémunération moyenne des femmes est supérieure à celle des hommes pour les catégories A et B et inférieure pour la catégorie E¹. L'écart pondéré de rémunération est de -0.55% (cf annexe 1).

En 2022, 40.1% des femmes ont été augmentées et 36.6% des hommes. L'écart du taux d'augmentation était de +3.6% en 2022.

Concernant le taux de promotion en 2022, il est de 2% pour les femmes et 2.3% pour les hommes soit un écart de 0.3%. Cela représente 8 femmes et 4 hommes.

I - 2. Actions

a) Sensibilisation du personnel

Chaque procédure budgétaire annuelle doit être l'occasion de rappeler aux responsables hiérarchiques les obligations légales en matière d'égalité salariale et de vérifier individuellement la bonne application des principes énoncés ci-dessus.

Le personnel est régulièrement sensibilisé et formé sur les questions relatives à l'égalité des genres, par la mise en place d'affichage (lutte contre le harcèlement sexuel, notamment), de webinaires ou de formations.

b) Vérification de la direction

Lors des demandes d'augmentations individuelles et de promotions, la direction doit garantir qu'un équilibre entre hommes et femmes soit maintenu dans les requêtes émanant des directions opérationnelles.

I -3. Objectifs et indicateurs de suivi

a) Objectif

Chaque année, afin de garantir l'absence de discrimination en matière de rémunération, une comparaison entre les salaires des femmes et des hommes sera effectuée lors de la présentation du rapport de situation comparée à la commission égalité.

Étant donné que la simple comparaison des salaires bruts n'est pas suffisante, car elle ne prend pas en compte les différents facteurs tels que le niveau de responsabilité, l'expérience, la durée du travail, etc., une analyse plus qualitative pourra être réalisée si les partenaires sociaux ou les membres de la commission de suivi le jugent nécessaire.

¹ Catégorie A = Assistance - Catégorie C = Conseil - Catégorie E = Encadrement

Dans tous les cas, si des écarts significatifs et non justifiés sont identifiés, il reviendra à la Direction et aux Organisations Syndicales d'évaluer les mesures correctives pouvant être mises en place.

b) Indicateurs de suivi

Les indicateurs retenus sont :

- Le salaire moyen en indice et en euros par catégorie professionnelle, par âge et par sexe.
- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en pourcentage par catégorie professionnelle par âge et par sexe.
- L'écart de taux d'augmentations individuelles (proportion de salariés augmentés) en pourcentage par catégorie professionnelle et par sexe.
- Le taux d'augmentations individuelles de salariées suite à un retour de congé maternité (proportion de salariés augmentés) en pourcentage.
- Nombre de promotions par catégorie et par sexe.

Ces indicateurs sont produits conformément à la méthodologie de calcul de l'index légal.

I - 4. Budget

Le budget défini chaque année correspond au temps de travail de la chargée de mission RH, la directrice des Ressources Humaines et de la responsable paie pour sécuriser le processus et assurer les contrôles nécessaires pour garantir l'égalité de traitement, l'estimation est à 2668 euros bruts pour l'année 2024.

Le budget comprend également, le cas échéant, les mesures correctives en cas d'écart significatif et non justifié.

II - Recrutement

II - 1. Diagnostic

Le recrutement dans l'entreprise conduit à l'intégration des collaborateurs sans discrimination de sexe.

Ceci constitue un axe fort de la politique sociale et du développement des ressources humaines de l'entreprise. A ce titre, les critères de sélection et de recrutement sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats et sont identiques pour les femmes et les hommes.

Par ailleurs, l'étude des embauches en contrat à durée déterminée ou indéterminée réalisées au cours de la dernière année au sein de l'entreprise fait apparaître une sur-représentation des embauches féminines, qui atteint 75% en 2022.

En 2022, la chambre d'Agriculture de Région Bretagne a recruté 63 femmes dont 43 CDI et 20 CDD ; et 21 hommes dont 13 CDI et 8 CDD.

Si ce déséquilibre trouve en partie son origine dans des causes extérieures à l'entreprise (orientation scolaire, formation initiale, état du marché, représentations socio-culturelles,...), le recrutement reste un important levier pour l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'entreprise.

II - 2. Actions

a) Neutralité des offres d'emplois

Les offres d'emploi sur l'ensemble des postes à pourvoir s'adressent aux femmes comme aux hommes, sans distinction. Les parties signataires de l'accord souhaitent encourager la mixité des recrutements.

La Direction des Ressources Humaines intervient en appui des managers pour s'assurer de cette neutralité des offres d'emplois.

II - 3. Objectif et indicateurs de suivi

a) Objectif

La Chambre d'Agriculture de Région Bretagne s'engage à assurer que le processus de recrutement, qu'il soit interne ou externe, se déroule de manière équitable pour les femmes et les hommes, garantissant ainsi que les choix de recrutement reposent uniquement sur l'adéquation entre les qualifications des candidats et les compétences requises.

A cet effet, la chambre d'Agriculture de Région Bretagne s'engage à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de fonctions ne soit pas discriminante et permette ainsi, sans distinction, la candidature des femmes comme des hommes, en interne comme en externe.

b) Indicateurs de suivi :

Au niveau de l'entreprise, dans le rapport annuel portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, le critère retenu est le pourcentage d'annonces de recrutement en CDD et en CDI, avec rédaction de l'intitulé de poste suivi de la mention H/F, à défaut de la possibilité d'utilisation d'un intitulé neutre. Chaque annonce comportera par ailleurs une mention quant à l'absence de discrimination dans le traitement des candidatures.

Pour atteindre le critère, chaque année le pourcentage d'annonces de recrutement en CDD et CDI, avec un intitulé de poste suivi de la mention « H/F » et une mention relative à l'absence de discrimination dans le traitement des candidatures doit être égal à 100% de l'ensemble des annonces.

II - 4. Budget

Pour fiabiliser le process de diffusion des offres d'emplois en externe et le suivi des candidatures, la Chambre d'Agriculture de Région Bretagne a décidé de se doter d'un logiciel de gestion complète et optimale du processus de recrutement. Cette solution a été testée sur le mois de décembre 2023 pour être opérationnelle en janvier 2024.

Le coût annuel de ce logiciel (Flatchr) est de 3619 euros par an.

III. Accès à la formation professionnelle

III - 1. Diagnostic

L'accès à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux femmes et aux hommes une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications.

La formation contribue à la réalisation des objectifs prévus dans le présent accord. L'entreprise veille à ce que les moyens apportés, tant pour le développement professionnel de chacun, que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, soient équilibrés dans leur répartition entre les femmes et les hommes.

L'entreprise met tout en œuvre pour respecter un délai suffisant pour les convocations aux sessions de formation. Il en est de même concernant l'évolution des pratiques de formation tendant au recours à des formations de durée adaptée et modulaires permettant la meilleure accessibilité de tous. Ces garanties sont mises en place par l'intervention du service formation de la Direction Ressources Humaines en lien avec les managers.

Une attention particulière est portée sur l'intégration des nouveaux embauchés et notamment sur la mise en place de formations permettant une prise de poste optimale. Un plan d'accompagnement permettant notamment de suivre les inscriptions des nouveaux arrivants sur les formations a été mis en place.

III - 2. Actions

a) Organisation des formations professionnelles

Du fait des difficultés engendrées par une absence au domicile à des horaires inhabituels pour un ou plusieurs jours, les contraintes familiales sont parfois des freins à l'accès à la formation. A ce titre, la Direction privilégiera l'organisation de formations sur la région ou en distanciel (e-learning, visio, ...) chaque fois que cela sera possible.

Dans la mesure du possible, la mise en place des formations sera également privilégiée sur les lundis, mardis, jeudis et vendredis.

III- 3. Objectifs et indicateurs de suivi

a) Objectifs

Pour l'année 2024 ainsi que pour les années 2025, 2026 et 2027, l'objectif chiffré est d'organiser au moins 60 % des formations dans la région ou en distanciel.

b) Indicateurs de suivi

Les indicateurs retenus sont les suivants :

- Nombre de formations réalisées dans la région ou en distanciel, réparti par sexe, rapporté au nombre total de formations.
- Indication du pourcentage des formations réalisées dans la région ou en distanciel.

III - 4. Budget

Pour assurer la réussite de ces objectifs, l'équipe RH a été renforcée à hauteur d'un ETP. Le budget associé correspond aux coûts salariaux de l'assistante formation, de l'alternante et de la chargée de mission RH, pour les tâches confiées permettant de déployer le plan de développement des compétences.

IV – Articulation entre vie professionnelle et vie familiale

IV - 1. Diagnostic

L'articulation entre vie professionnelle et vie familiale comprend la prise en compte de la parentalité par l'entreprise.

D'une manière générale, il est fait constat des possibles difficultés générées par l'articulation vie professionnelle – vie familiale pour les hommes et les femmes. L'objectif est donc d'amoindrir ces difficultés.

Au 31/12/2022, 119 agents étaient à temps partiel dont 86.6% de femmes.

Au dernier trimestre 2022, 80% des congés parentaux ont été demandés par des femmes.

L'entreprise permet le recours au travail à distance pour la plupart des postes de l'entreprise, dès lors que les tâches leur incombant sont télétravaillables (poste ne nécessitant pas de présence physique continue, de mission d'accueil, de travail en exploitation, d'utilisation de document confidentiels sous format papier...).

Conformément à l'accord en vigueur dans l'entreprise, il est rappelé que le travail à distance est possible pour un temps supérieur à une journée par semaine, dans des circonstances particulières. Ces dispositions peuvent notamment concerner les agents aidant familiaux et les

femmes enceintes.

En outre, une note de service sur la parentalité est à disposition des salariés sur l'intranet.

IV – 2 – Actions

a) Congés maternité / adoption / parental d'éducation / de présence parentale / de soutien familial

Afin de permettre, dans les meilleures conditions, le retour au travail des salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial, la Chambre d'Agriculture de Région Bretagne s'engage sur la mise en place d'un entretien, auprès des salariés concernés, dans les trois mois suivant le retour à leur poste de travail. Cet entretien doit permettre d'examiner si une remise à niveau professionnelle s'avère nécessaire.

b) Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail

La Chambre d'Agriculture de Région Bretagne facilite l'accession au temps partiel par le salarié et convient qu'un tel aménagement dans un poste ouvert fait l'objet d'un échange en amont entre la hiérarchie et les Ressources Humaines.

De même, la Chambre d'Agriculture de Région Bretagne entend formaliser systématiquement une réponse écrite à toute demande de temps partiel qui est formulée par écrit par les salariés, au plus tard dans les deux mois suivant la demande.

Par ailleurs, la Direction affirme le principe selon lequel un passage à temps partiel, notamment pour accompagner une parentalité, ne doit pas pénaliser l'évolution de carrière des hommes et des femmes, tout en restant compatible avec les missions fixées par l'entreprise. Lors du passage à temps partiel, le salarié concerné doit avoir un entretien avec sa hiérarchie en vue d'adapter les missions et objectifs de son poste de travail.

IV – 3 – Objectifs et indicateurs de suivi

a) Objectifs

La Chambre d'Agriculture de Région Bretagne réaffirme son engagement à aider les collaborateurs à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale.

Le premier objectif chiffré est de répondre à tous les salariés effectuant une demande de temps partiel dans les 2 mois.

Le deuxième objectif chiffré est de d'organiser un entretien pour 100 % des salarié(e)s revenant de congé maternité, adoption, parental d'éducation, de présence parentale et de soutien familial. Le délai est fixé à trois mois.

b) Indicateurs de suivi

Les indicateurs suivants sont retenus :

- Pourcentage de réponses écrites de la Direction aux demandes écrites de passage à temps partiel (hors congés parentaux) par sexe.
- Nombre et pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un entretien dans les 3 mois suivant leur retour de congé maternité / adoption / parental d'éducation / de présence parentale / de soutien familial.

IV- 4. Budget

Le budget est constitué de la masse salariale correspondant au temps de travail dédié aux entretiens, aux études de demandes de passage à temps partiel et à leur réponse.

Article 3 : Durée de l'accord

Le présent accord s'applique pour une durée déterminée de 4 ans. Il prendra effet à compter de la date de signature.

Article 4 : Suivi de l'accord

Un suivi annuel des indicateurs sera réalisé et présenté aux membres du Comité Social et Economique.

Article 5 : Clause de revoyure

Les parties conviennent de se réunir dans les deux ans de la signature de l'accord pour faire le point sur les incidences de son application et de son opportunité de procéder à sa révision.

Article 6: Révision et dénonciation

Cet accord actuel pourrait être modifié pendant son exécution par le biais d'un avenant. Chacune des parties signataires a la possibilité de solliciter une révision de l'accord en envoyant une lettre motivée par courrier recommandé, en observant un préavis de trois mois.

Article 7 - Dispositions diverses

Le présent accord fera l'objet des mesures de dépôt et de publicité en vigueur.

Fait à Rennes, le 9 février 2024

Pour la Chambre d'Agriculture de Région Bretagne	
Pour la CFDT, les délégués syndicaux titulaires	
Pour la CFE-CGC, la déléguée syndicale titulaire	

Annexe 1 : Indicateur d'écart de rémunération (bilan social 2022)

catégories	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP				écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes		hommes				femmes	hommes			
		En indice	En Euros	En indice	En Euros							
Catégorie A	moins de 30 ans	288	1 860	0	0			5	0	0	0	0.00%
	30 à 39 ans	320	2 066	0	0			20	0	0	0	0.00%
	40 à 49 ans	356	2 299	325	2 099	-9.5%	-4.5%	31	3	1	34	-0.31%
Catégorie C	50 ans et plus	388	2 505	299	1 931	-29.8%	-24.8%	64	2	0	0	0.00%
	moins de 30 ans	358	2 312	347	2 241	-3.2%	0.0%	40	9	1	49	0.00%
	30 à 39 ans	396	2 557	400	2 583	1.0%	0.0%	47	20	1	67	0.00%
	40 à 49 ans	462	2 983	449	2 899	-2.9%	0.0%	35	17	1	52	0.00%
	50 ans et plus	516	3 332	485	3 132	-6.4%	-1.4%	40	43	1	83	-0.24%
Catégorie E	moins de 30 ans	372	2 402	370	2 389	-0.5%	0.0%	13	3	1	16	0.00%
	30 à 39 ans	443	2 860	457	2 951	3.1%	0.0%	30	13	1	43	0.00%
	40 à 49 ans	536	3 461	563	3 635	4.8%	0.0%	38	25	1	63	0.00%
50 ans et plus		636	4 107	623	4 023	-2.1%	0.0%	43	40	1	83	0.00%
Ensemble des salariés		442	2 851	498	3 219	11.4%		581			490	-0.55%