

**ACCORD PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ET SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société Safer Pays de la Loire, Numéro INSEE : 57635016900016, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés sous le numéro : B 576 350 169 RCS Le Mans, dont le siège social est situé 94 rue de Beaugé - La Futaie - CS72119 - 72021 LE MANS cedex 2,
Représentée par M. XXXXXXXXXXXXX, agissant en qualité de Directeur Général Délégué.
dénommée ci-dessous «L'entreprise»,
d'une part,

ET,

Mme XXXXXXXXXXXXX, déléguée syndicale désignée par l'UNSA
d'autre part,

Il a été conclu ce qui suit :

PREAMBULE :

Les parties signataires de l'accord se sont réunies à trois reprises, les 15 octobre et 28 novembre 2022 et le 27 juin 2023 en vue d'étudier la situation comparée des femmes et des hommes au sein de la Safer Pays de la Loire et réfléchir aux moyens à mettre en œuvre pour corriger les écarts de rémunération observés.

Elles s'engagent en conséquence en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et salariale et réaffirment leur attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes. Elles reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Dans ce cadre, au regard des éléments de diagnostic fournis, les parties conviennent de mettre en place des actions concrètes afin :

- D'améliorer l'égalité professionnelle dans le recrutement,
- D'assurer une évolution professionnelle identique aux femmes et aux hommes,
- De garantir l'égalité salariale femmes-hommes,
- De développer des actions en faveur d'un meilleur équilibre vie professionnelle - vie personnelle et familiale.

Toute action visant à corriger les disparités de traitement suppose une connaissance précise et factuelle des différentes situations de l'entreprise.

A cet effet, un bilan spécifique sur la situation comparée des femmes et des hommes sera réalisé chaque année (voir Annexes).

I EMBAUCHE ET RECRUTEMENT

ARTICLE 1 -

Les parties conviennent qu'il n'y a pas de métiers spécifiquement féminins ou masculins. Elles constatent cependant un déséquilibre entre les femmes et les hommes et dans certains d'entre eux relevant de la catégorie personnel d'encadrement (chefs de service), avec 40% de femmes et 60% d'hommes.

L'entreprise s'engage à faire progresser la proportion de femmes recrutées dans les filières très masculines. Elle se fixe comme objectif de faire évoluer le taux de recrutement comme suit :

- Pour le métier Chefs de service : objectifs à cinq ans : 50% de femmes et 50% d'hommes.

Afin de rattraper les écarts constatés, les parties proposent que pour tout poste de ce type à pourvoir, les candidatures féminines soient systématiquement encouragées. A compétences et qualifications équivalentes entre un candidat et une candidate, priorité sera donnée au candidat du sexe le moins représenté dans une fonction équivalente dans l'entreprise au moment du recrutement, sous réserve d'une appréciation objective prenant en considération les situations particulières d'ordre personnel de tous les candidats.

De même, l'entreprise s'engage à déterminer, lors du recrutement d'un salarié à un poste donné, le niveau de rémunération de base afférente à ce poste avant la diffusion de l'offre. Ce niveau de rémunération de base pourra être adapté en fonction de l'expérience du candidat retenu.

Indicateurs de suivi (voir annexe) :

- Embauches de l'année : répartition par catégorie professionnelle et par sexe
- Nombre de candidatures reçues par l'entreprise dans l'année : répartition par sexe et catégorie d'emploi à pourvoir
- Nombre d'offres déposées

II GESTION DE CARRIERE ET FORMATION

ARTICLE 2 - Evolution professionnelle

Pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de l'entreprise, l'entreprise s'engage à donner aux femmes et aux hommes, à compétences égales, accès aux mêmes emplois, quel qu'en soit le niveau de responsabilités, et aux mêmes possibilités de promotion et d'évolution professionnelle.

Les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière doivent être identiques pour les femmes et pour les hommes et fondés exclusivement sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance.

Indicateurs de suivi (voir annexe) :

- Nombre de salariés promus dans une catégorie supérieure (avec une répartition par sexe),
- Pourcentage de salariés promus par rapport au nombre total de salariés de la catégorie professionnelle (femmes et hommes confondus),
- Pourcentage de salariés promus par rapport au nombre de salariés de la catégorie professionnelle (femmes et hommes distincts).

ARTICLE 3 - Mixité des emplois

Les parties constatent que les femmes sont sous-représentées dans les postes à responsabilité et dans les filières les plus « évolutives » qui permettent d'accéder à ces postes à responsabilité.

Au 31 décembre 2021, l'entreprise comptait 2 femmes dans la catégorie des cadres dirigeants (pour 5 hommes), ce qui représente un taux de féminisation de 40%.

L'entreprise s'engage à un objectif de 50% de femmes cadres dirigeants ou supérieurs au 31/12/2028. En effet, la vraie mixité des emplois suppose que les femmes aient le même parcours professionnel que les hommes et les mêmes possibilités d'évolution.

Les mêmes critères de détection des potentiels internes sont utilisés pour les femmes et les hommes. Ces critères ne tiennent pas compte de l'âge des salariés ni de leur ancienneté dans l'entreprise, ces critères pouvant pénaliser les femmes ayant connu des maternités ou/et des congés parentaux. Ils sont exclusivement fondés sur les compétences et la performance.

ARTICLE 4 - Formation

L'entreprise garantit l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quel que soit le type de formation.

Par la formation, l'entreprise veille à maintenir les conditions d'une bonne polyvalence permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de postes et en particulier à des postes qualifiants, notamment les postes d'encadrement.

L'entreprise s'engage, au travers des entretiens professionnels, à informer ses salariés sur les dispositifs tels que la VAE, le bilan de compétences et le CPF afin d'accéder à des niveaux de qualifications supérieurs, notamment sensibiliser sur l'accès aux formations préparant au management auprès des femmes occupant les postes de conseiller foncier ayant 5 ans d'expérience dans le poste.

Indicateurs de suivi (voir annexe) :

- Nombre de salariés ayant suivi une formation selon la catégorie professionnelle et le sexe
- Nombre de salariés ayant été informés des dispositifs VAE, bilan de compétences, CPF

ARTICLE 5 - Congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou parental

L'entreprise s'engage à ce que le congé maternité, le congé d'adoption, le congé parental du/de la salarié(e) et le congé paternité et d'accueil de l'enfant ne puissent constituer un frein à l'évolution de carrière.

Elle prévoit les mesures suivantes :

- 1 mois après le retour du/de la salarié(e) de congé, un entretien sera réalisé avec son supérieur hiérarchique et/ou un responsable des ressources humaines. Au cours de cet entretien seront abordées les questions suivantes : modalités de retour au sein de l'entreprise ; besoins de formation ; souhaits d'évolution ou de mobilité.
- Assurer la subrogation dans le cadre des congés maternité, adoption, paternité, donnant lieu à maintien de salaire.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des heures à inscrire chaque année dans le compte personnel de formation (CPF).

Indicateurs de suivi (voir annexe) :

- Nombre de salariés (avec une répartition par sexe) en congé parental (pour une durée supérieure à six mois).
- Nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris dans l'année et nombre de jours théoriques dans l'année (avec une répartition par catégorie professionnelle).

- Nombre de salariés concernés par type de congés (maternité, adoption, paternité)

III REMUNERATION

ARTICLE 6 - Egalité salariale

Les parties rappellent que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultats constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Ainsi, l'entreprise s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes, fondé uniquement sur le niveau de formation, d'expériences et de compétences requis pour le poste.

ARTICLE 7 - Réduction des écarts de rémunération

Les parties constatent que des différences de salaires non justifiées par des critères objectifs (liés à l'âge, l'ancienneté, la qualification, la fonction) peuvent subsister entre les femmes et les hommes, notamment :

- Ecart de rémunération de 29.6% entre les hommes et les femmes de la catégorie cadres de 50 ans et plus (postes d'encadrement concernant les chefs de service et la Direction Générale) et les postes de conseillers fonciers.

En conséquence, l'entreprise s'engage à mobiliser les responsables hiérarchiques et gestionnaires de carrière, avant l'attribution des augmentations individuelles en rappelant les obligations légales en matière d'égalité salariale.

Indicateurs de suivi (voir annexe) :

- Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.
- Nombre de responsables hiérarchiques et gestionnaires de carrière mobilisés avant l'attribution des augmentations individuelles.

V SUIVI DE L'ACCORD

ARTICLE 11 - Durée d'application

Le présent accord s'applique à compter du 01/01/2023 et pour une durée de 3 ans de date à date.

Au terme de cette période de 3 ans, les parties établiront un bilan général des actions et des progrès réalisés.

ARTICLE 12 - Suivi et rendez-vous

Pour la mise en œuvre du présent accord, il est prévu qu'une analyse annuelle des objectifs fixés soit étudiée avec la délégation syndicale à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire.

Par ailleurs, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de 6 mois après la prise d'effet de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

ARTICLE 13 - Révision

Pendant sa durée d'application, le présent accord pourra être révisé dans les conditions fixées par la loi.

Chacune des parties habilitées pourra solliciter la révision du présent accord selon les modalités suivantes : dans un délai de 6 mois avant expiration de ce dernier.

Les dispositions de l'avenant de révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifieront, soit à la date qui aura été expressément convenue soit, à défaut, à partir du lendemain de son dépôt.

ARTICLE 14 - Renouvellement

Les parties signataires se réuniront en vue de l'éventuel renouvellement de l'accord dans un délai de 6 mois avant expiration de ce dernier. A défaut de renouvellement, l'accord arrivé à expiration cessera de produire ses effets, en application de l'article L 2222-4 du Code du travail.

ARTICLE 15 - Notification et Dépôt

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

Il sera ensuite déposé sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords et remis au greffe du conseil de prud'hommes du Mans.

Fait au Mans, le
en 3 exemplaires,

XXXXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXXXX

ANNEXES

SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ENTREPRISE ANNEE 2021

1. Conditions générales d'emploi

Effectifs

Effectif global par type de contrat et par sexe					
	Effectif global	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	% de femmes	% d'hommes
CDI	74	44	30	59.45%	40.54%
CDD	2	1	1	50%	50%
Total	76	45	31	59.21%	40.78%

Effectif en CDI par sexe et par catégorie professionnelle						
Catégories	Femmes		Hommes		Femmes	Hommes
	Nombre	%	Nombre	%	% par catégorie par rapport au total femmes	% par catégorie par rapport au total hommes
Cadres	28	48.27%	30	51.72%	63.63%	100%
Employés	16	100%	0	0%	36.36%	0%
Total	44		30			

Effectif en CDD par sexe et par catégorie professionnelle						
Catégories	Femmes		Hommes		Femmes	Hommes
	Nombre	%	Nombre	%	% par catégorie par rapport au total femmes	% par catégorie par rapport au total hommes
Cadres	0	0%	0	0%	0%	0%
Employés	1	50%	1	50%	100%	100%
Total	1		1			

Age par sexe et par catégorie professionnelle								
Catégories	Moins de 30 ans		Entre 30 et 40 ans		Entre 40 et 50 ans		Plus de 50 ans	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Cadres	5	3	5	12	11	9	7	6
Employés	2	1	5	0	5	0	5	0
Total	7	4	10	12	16	9	12	6

Données sur les embauches

Nombre d'offres d'emploi déposées dans l'année : 8

Embauches par type de contrat, par sexe et par catégorie professionnelle					
Catégories	Femmes		Hommes		Total
	Nombre d'embauches (CDI et CDD, y compris intérim, apprentissage , contrat de professionnalisation ...)	Dont nombre de CDD, y compris intérim, apprentissage , contrat de professionnalisation ...	Nombre d'embauches (CDI et CDD, y compris intérim, apprentissage , contrat de professionnalisation ...)	Dont nombre de CDD, y compris intérim, apprentissage , contrat de professionnalisation ...	
Cadres	2	1	3	0	6
Employés	2	0	0	0	2
Total	4	1	3	0	8

Nombre de candidatures reçues par l'entreprise dans l'année : répartition par sexe et catégorie d'emploi à pourvoir			
Catégories	Femmes	Hommes	Total
Cadres	34	80	114
Employés	7	0	7
Total	41	80	121

Promotions / Evolutions professionnelles

Nombre de salariés promus dans une catégorie supérieure avec répartition par sexe						
Catégories	Femmes		Hommes		% de femmes promues	% d'hommes promus
	Effectif	Nombre de promues	Effectif	Nombre de promus		
Cadres	28	4	30	6	14.28%	20%
Employés	16	3	0	0	18.75%	0%
Total	44	7	30	6	15.90%	20%

Rémunération

Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations	
Femmes	Hommes
3	7

Nombre de responsables hiérarchiques et gestionnaires de carrière mobilisés avant l'attribution des augmentations individuelles.	
Nombre mobilisé	Nombre total
7	7

Formation

Formation par sexe et par catégorie professionnelle				
Catégories	Femmes		Hommes	
	Nombre de stagiaires de la catégorie	% de la catégorie ayant suivi une formation	Nombre de stagiaires de la catégorie	% de la catégorie ayant suivi une formation
Employés	16	94.11%	0	0%
Cadres	25	89.28%	29	96.66%
Total	41	91.11%	29	93.54%

Nombre de salariés informés sur les dispositifs VAE, CPF, bilan de compétences				
Catégories	Femmes		Hommes	
	Nombre	% de la catégorie ayant été informé	Nombre	% de la catégorie ayant été informé
Employés	17	100%	1	100%
Cadres	28	100%	30	100%
Total	45	100%	31	100%

Nombre d'heures de formation par sexe et par catégorie professionnelle			
Catégories	Femmes	Hommes	Total
Employés	260 h	10.5 h	270.50 h
Cadres	456.50 h	539,50 h	996 h
Total	716,50 h	550 h	1 266,50 h

Articulation entre activité professionnelle et responsabilité familiale

Nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant et nombre de jours théoriques dans l'année par catégorie professionnelle			
	Employés	Cadres	Total
Nombre de jours pris	0	0	0
Nombre de jours théoriques	0	0	0
% pris	0	0	0

Nombre de salariés (avec une répartition par sexe) en congé parental (pour une durée supérieure à six mois)		
Employés	Cadres	Total
0	0	0

Nombre de salariés concernés par sexe et par type de congés (maternité, adoption, paternité)			
	Employés	Cadres	Total
Congé maternité	0	1	1
Congé adoption	0	0	0
Congé paternité	0	0	0