

Accord interprofessionnel
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
DANS LES ENTREPRISES COOPÉRATIVES AGRICOLES

ACCORD DU 12 OCTOBRE 2011
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
NOR : AGRS1297051M

PRÉAMBULE

Convaincus que la mixité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises coopératives agricoles est un facteur de richesse, les signataires entendent réaffirmer leur attachement au principe de l'égalité professionnelle, sous toutes ses formes, entre les femmes et les hommes. Une telle mixité est facteur de progrès et de succès, car elle enrichit les relations humaines et met en valeur les compétences de chacun, dans un intérêt partagé.

De par leur ancrage dans les territoires, les liens existants entre les associés coopérateurs et les salariés, et la spécificité du mode de gouvernance, les entreprises coopératives agricoles sont porteuses de valeurs sociales spécifiques de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, particulièrement en milieu rural.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux soulignent leur volonté commune de développer l'égalité professionnelle, en favorisant la mixité et en luttant contre toute forme de discrimination. Ils entendent, à cet effet, privilégier l'égalité d'accès à la formation professionnelle afin de favoriser un traitement indifférencié entre les femmes et les hommes en matière de promotion et de rémunération.

Le présent accord prolonge et complète les différentes réformes légales en vigueur, à savoir :

- la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- les dispositions d'accompagnement de l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Les partenaires sociaux entendent ainsi contribuer à faire du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans les relations individuelles et collectives du travail, et dans la gestion opérationnelle des ressources humaines, une source effective de complémentarité, de cohésion sociale et d'efficacité économique au sein des entreprises coopératives agricoles.

Le présent accord contribuera, en outre, à optimiser les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, dans le cadre desquelles il trouvera pleinement sa place.

Article 1^{er}

Champ d'application

Sous réserve des dispositions de l'annexe II, le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements d'outre-mer), et vise les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors

qu'elles relèvent de l'article L. 722-20-6 du code rural et de la pêche maritime et dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés.

Article 2

Constats statistiques préalables (année 2009)

L'observatoire paritaire prospectif interbranches des métiers, des qualifications et de l'emploi de la coopération agricole a élaboré plusieurs rapports permettant une analyse statistique des entreprises coopératives, des salariés et des emplois. L'examen de ces rapports permet de disposer de données sur la situation comparée des hommes et des femmes dans la coopération agricole.

Répartition hommes-femmes :

- hommes : 68 % ;
- femmes : 32 %.

Répartition de l'ensemble de la population active (source INSEE, année 2009) :

- hommes : 52,4 % ;
- femmes : 47,6 %.

Répartition hommes-femmes par catégories socioprofessionnelles

(En pourcentage.)

CATÉGORIE	HOMMES	FEMMES	RÉPARTITION
Ouvriers spécialisés	56	44	14
Ouvriers qualifiés	81	19	20
Agents administratifs	38	62	21
Maîtrise	75	25	37
Ingénieurs et cadres	78,5	21,5	8

Répartition hommes-femmes par fonctions

(En pourcentage.)

FONCTION	HOMMES	FEMMES
Production	80	20
Commercialisation	68	32
Logistique	89	11
Recherche et développement	61	39
Qualité	29	71
Services support	29	71

Article 3

Rappel des principales obligations légales et réglementaires des entreprises

A titre préalable, les parties signataires rappellent les dispositions légales en matière de non-discrimination, à savoir qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de

famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

En outre, les parties signataires soulignent :

- la diversité des entreprises coopératives en termes de taille, d'activité et de structure ;
- la nécessité de permettre à ces entreprises, notamment pour celles de petite et moyenne taille, une appropriation des nouvelles dispositions légales et réglementaires en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, avec pour objectif leur mise en œuvre effective ;
- à ce titre, par le présent accord, les parties signataires souhaitent rappeler le cadre légal applicable et aider les entreprises coopératives à engager des actions en faveur de l'égalité professionnelle.

3.1. Information des représentants du personnel sur la situation comparée des hommes et des femmes

Les entreprises coopératives fourniront aux représentants du personnel des informations pertinentes et adaptées à la taille de l'entreprise sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes afin de permettre la mise en œuvre d'actions adaptées tendant à garantir l'égalité professionnelle.

Entreprises coopératives de moins de 300 salariés (art. L. 2323-47 du code du travail)

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport unique sur la situation économique de l'entreprise prévu à l'article L. 2323-47 du code du travail présente annuellement, notamment, des informations sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes et le bilan du travail à temps partiel.

Voir en annexe les textes réglementaires relatifs au contenu du rapport.

Entreprises coopératives de 300 salariés et plus (art. L. 2323-57 du code du travail)

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, un rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise est établi, conformément à l'article L. 2323-27 du code du travail.

Voir en annexe les textes réglementaires relatifs au contenu du rapport.

La synthèse du plan d'action défini dans les rapports visés ci-dessus comprend au minimum des indicateurs portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

- au salaire médian ou au salaire moyen ;
- à la durée moyenne entre deux promotions ;
- à l'exercice de fonctions d'encadrement et décisionnelles.

Les rapports visés ci-dessus sont soumis pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Cette consultation donne lieu à un examen approfondi de la situation et, le cas échéant, à un constat partagé sur les données y figurant.

Dans les entreprises coopératives d'au moins 200 salariés, une commission égalité professionnelle est créée au sein du comité d'entreprise. Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise.

Le guide de réalisation du rapport de situation comparée servira de base aux rapports. Ils pourront être complétés par tout critère pertinent.

3.2. Négociation annuelle obligatoire

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (art. L. 2242-5 du code du travail), l'employeur doit engager une négociation sur :

- les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ;

- les mesures permettant de les atteindre ;
- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales ;
- les conditions dans lesquelles en cas d'emploi exercé à temps partiel, l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à son activité exercée à temps plein.

Lorsqu'un accord comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à 3 ans.

Cette négociation s'appuie sur les éléments figurant dans le rapport unique sur la situation économique (entreprises coopératives de moins de 300 salariés) ou le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes (entreprises coopératives de 300 salariés et plus).

Article 4

Plan d'actions

Afin de favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les parties signataires entendent adopter des dispositions, d'une part, au niveau des branches et, d'autre part, au niveau des entreprises.

4.1. Branches

Les partenaires sociaux entendent mesurer l'impact de la mise en œuvre de ces actions au travers des travaux statistiques de l'observatoire prospectif interbranches des métiers, des qualifications et de l'emploi de la coopération agricole.

A ce titre, ils chargent l'observatoire d'un état des lieux initial précis portant sur l'ensemble des thèmes d'action. Des données quantitatives devront s'appuyer sur plusieurs sources telles que les statistiques des branches, de l'OPCA, des caisses de prévoyance, Apecita...

Un suivi de ces indicateurs sera réalisé après 2 années de fonctionnement de l'accord et au plus tard 6 mois avant l'échéance de l'accord. A l'issue de la période d'application de l'accord, une étude qualitative sur le thème spécifique des métiers et compétences des femmes et des hommes pourra être réalisée.

4.2. Entreprises coopératives

Au regard des conclusions du constat partagé, les entreprises coopératives devront retenir au moins 4 actions dans au moins 3 des domaines d'actions parmi les suivants :

- renforcer la politique de mixité en matière de recrutement ;
- élargir et adapter la formation professionnelle et améliorer la qualification ;
- renforcer l'égalité des chances par la promotion professionnelle et la gestion des carrières ;
- améliorer l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales ainsi que les conditions de travail ;
- conforter les politiques d'harmonisation en matière de classification et de rémunération.

Les plans d'actions devront comporter des objectifs de progression et des actions accompagnées d'indicateurs chiffrés ainsi qu'une évaluation des coûts. Les objectifs doivent être définis en fonction du diagnostic et des possibilités de l'entreprise dans son environnement.

Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de

l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

Le présent accord propose ci-après aux partenaires sociaux des entreprises coopératives une liste des actions pouvant être mises en œuvre dans les différents domaines d'actions.

4.2.1. Renforcer la politique de mixité en matière de recrutement

Les signataires affirment que la mixité dans les emplois est un facteur d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Liste des actions :

- assurer un recrutement équilibré à partir de critères strictement objectifs, notamment sur la possession des compétences et expériences professionnelles requises pour le poste. Ainsi, l'état de grossesse d'une femme ou la situation familiale ne doit pas être pris en considération lors de la procédure d'embauche et de la période d'essai ;
- garantir que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi, à pourvoir en interne et en externe, ne soit pas discriminante ;
- améliorer l'accès des hommes ou des femmes à des emplois ayant une faible représentation masculine ou féminine, et veiller à l'équilibre de la mixité des emplois, compte tenu de la répartition des hommes et des femmes dans chaque métier considéré ;
- proposer des contrats en alternance et des stages accessibles de manière équilibrée entre les hommes et les femmes ;
- renforcer la mixité des équipes de recrutement ;
- sensibiliser et, si nécessaire, former les acteurs du recrutement en matière de non-discrimination dans les processus d'embauche ;
- mener des actions de communication interne auprès des salariés sur la prise de conscience des stéréotypes et sur la promotion de la diversité des équipes, ainsi que sur les principes de non-discrimination visés par le code du travail ;
- prévoir, dans les supports de demande de recrutement de l'entreprise, le principe du respect des mêmes critères de sélection entre les femmes et les hommes ;
- mettre en œuvre des actions de communication auprès des établissements et des organismes de formation des branches au niveau local ou régional qui peuvent former le vivier de recrutement de l'entreprise, afin de favoriser l'orientation des femmes vers des métiers occupés principalement par des hommes ;
- tenir compte, dans la politique de recrutement, au moins du taux de répartition hommes-femmes diplômés, constaté dans les filières d'enseignement.

Afin d'apprécier la progression de la mixité au sein des branches de la coopération agricole, les parties signataires affichent la volonté de faire progresser la proportion des femmes travaillant dans les entreprises coopératives (32 %), afin de la rapprocher de celle constatée pour l'ensemble de la population active française (47,6 %). Cette progression est appréciée sur la durée d'application du présent accord.

4.2.2. Elargir et adapter la formation professionnelle et améliorer la qualification

Les parties signataires considèrent que la formation professionnelle est un outil privilégié qui contribue à favoriser un traitement indifférencié des hommes et des femmes en matière de promotion et de rémunération. Aussi, l'accès à la formation professionnelle doit être ouvert indistinctement à tous les salariés, et ce quel que soit leur sexe.

Liste des actions :

- permettre un accès équivalant à la formation des salariés employés à temps partiel et des salariés employés à temps plein ;

- assurer la promotion des actions de formation qualifiantes et/ou diplômantes à destination des salariés qui occupent en plus grande proportion les postes les moins qualifiés et les moins rémunérés ;
- organiser les formations en prenant en compte les contraintes de la vie familiale (lieu, horaires, formation à distance...) ;
- en cas de formation dépassant les horaires habituels de travail, mettre en place un dispositif adapté afin de prendre en compte les contraintes familiales ;
- mettre en œuvre des actions de formation de nature à favoriser la mixité des emplois en particulier dans les métiers où l'un ou l'autre des sexes est sous-représenté ;
- favoriser la connaissance des opportunités et des dispositifs de formation proposés au sein de l'entreprise en rappelant l'objectif de mixité des métiers et l'égalité d'accès entre les femmes et les hommes à la formation ;
- pour les formations qualifiantes, permettre un accès équivalant à la formation des salariés employés à temps partiel et des salariés employés à temps plein ;
- rapprocher la proportion des femmes bénéficiant des dispositifs de formation (plan de formation, contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, DIF) de la proportion des femmes constatée par catégorie professionnelle au sein de l'entreprise. La proportion des femmes bénéficiant des dispositifs de formation peut être supérieure à celle des femmes constatée par catégorie professionnelle au sein de l'entreprise afin de rattraper le retard dans les métiers, les catégories, les actions de formation où un écart a été constaté ;
- à l'occasion de l'entretien prévu à l'article L. 1225-57 du code du travail dont bénéficie le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental d'éducation, examiner les besoins en formation au vu des éventuelles évolutions de son poste de travail.

Les statistiques de l'observatoire paritaire prospectif interbranches des métiers, des qualifications et de l'emploi de la coopération agricole montrent un déséquilibre entre la répartition globale hommes-femmes et la répartition hommes-femmes des bénéficiaires pour certains dispositifs de formation (plan de formation et période de professionnalisation).

A cet effet, les parties signataires affichent leur ambition commune de porter la proportion des femmes bénéficiant des dispositifs de formation à hauteur de la proportion globale des femmes présentes dans les entreprises coopératives (32 %).

Un effort particulier sera porté sur les plans de formation et les périodes de professionnalisation.

Constats statistiques

(source : observatoire des métiers de la coopération agricole - rapport n° 2)

(En pourcentage.)

DISPOSITIF	HOMMES	FEMMES
Plan de formation	74	26
Contrat de professionnalisation	66	34
Période de professionnalisation	71	29
DIF	61	39

4.2.3. Renforcer l'égalité des chances par la promotion professionnelle et la gestion des carrières

Les entreprises coopératives s'engagent à ce que les hommes et les femmes aient les mêmes possibilités d'évolution de carrière dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Elles affirment que l'exercice d'une activité à temps partiel ou la situation familiale ne doit en aucun cas constituer des freins à l'évolution des carrières.

Liste des actions :

- garantir la mixité dans une même catégorie professionnelle et surtout dans celles où les hommes ou les femmes sont sous-représentés. A ce titre, dans les métiers de l'encadrement, mettre en œuvre une meilleure représentation féminine dans les niveaux hiérarchiques les plus élevés ;
- porter à la connaissance des salariés les postes à pourvoir en interne, notamment ceux présentant des perspectives d'évolution professionnelle ;
- favoriser la promotion interne, notamment pour améliorer la mixité des métiers et des catégories professionnelles ;
- favoriser, lors de tout processus d'évaluation, l'accession des hommes ou des femmes à des postes traduisant une réelle évolution professionnelle ;
- augmenter le nombre de femmes présentes dans les comités de direction ou toute autre instance équivalente ;
- augmenter la proportion des femmes ayant des missions d'encadrement pour la rapprocher de la proportion de femmes présentes dans l'entreprise.

4.2.4. Améliorer l'articulation de l'activité professionnelle et de l'exercice des responsabilités familiales ainsi que les conditions de travail

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.

Liste des actions :

- 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 ;
- organiser, à l'issue d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation, ou d'un congé de présence parentale, ou encore d'un congé de soutien familial d'une durée continue d'au moins 6 mois, à la demande du salarié, un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle, visant, notamment en cas de changement de techniques ou de méthode de travail, à déterminer ses besoins en formation et à lui proposer, si nécessaire, un bilan de compétences ;
- permettre l'accès à des aménagements d'horaires, lorsque l'organisation du service le permet, particulièrement en cas de temps partiel ;
- éviter d'organiser des réunions professionnelles avant 9 heures ou après 18 heures ;
- favoriser le développement du télétravail, en accord avec le salarié, lorsque les missions confiées à celui-ci et l'organisation du service le permettent ;
- porter une attention particulière à la situation des familles monoparentales ;
- veiller à ce que le bénéfice du congé parental d'éducation n'entrave pas le déroulement de carrière ;
- organiser, avant le début d'un congé maternité, un entretien entre la salariée et son manager, au cours duquel différents points sont abordés, comme par exemple la volonté ou non de la salariée de rester informée de la vie de l'entreprise ;
- organiser, à l'issue d'un congé maternité, un entretien entre la salariée et son manager, afin de faire un point sur les conditions de reprise du poste (besoin d'un aménagement, horaires, contraintes...) ainsi que sur les souhaits de conciliation vie professionnelle-vie personnelle. Cet entretien sera également l'occasion de réfléchir à d'éventuels besoins en formation ;
- tenir compte, pour la prise des congés, des contraintes liées aux familles monoparentales ou divorcées ;

- adapter les dates des vacances des parents aux décisions de justice qui fixent les gardes parentales et aux périodes de vacances scolaires ;
- adapter, le cas échéant, le poste de travail, pour favoriser la mixité.

4.2.5. Conforter les politiques d'harmonisation en matière de classification et de rémunération

Conformément aux articles L. 2241-9 et L. 2242-7 du code du travail issus de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les entreprises doivent avoir supprimé les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Les parties signataires indiquent que les emplois de valeur égale sont ceux qui réclament un ensemble comparable de connaissances professionnelles reconnues par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Liste des actions :

- faire en sorte que les différents éléments composant la rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, ainsi que les mesures d'intéressement, soient exempts de toute forme de discrimination fondée notamment sur l'appartenance à l'un ou l'autre des deux sexes, la situation familiale, la grossesse ;
- garantir à l'embauche et pendant le déroulement de carrière, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ;
- sensibiliser l'encadrement chargé de faire des propositions en matière d'application des classifications et d'évolution salariale.

En outre, les parties signataires rappellent qu'à l'issue d'une période de congé maternité ou d'adoption, de majorer la rémunération du salarié concerné, à la suite de ces congés, 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 parties signataires conviennent que les rapports annuels de branche seront enrichis par des informations sexuées sur les salaires moyens.

Article 5

Sensibilisation des acteurs. – Promotion de l'accord

L'égalité professionnelle hommes-femmes implique une sensibilisation de tous les acteurs. En conséquence, les signataires préconisent la mise en œuvre des actions suivantes :

- la volonté exprimée par la direction sera relayée auprès de l'encadrement et en particulier celui participant aux opérations de recrutement, en utilisant les moyens de communication habituels ;
- les programmes de formation de l'encadrement intégreront des programmes de sensibilisation à l'égalité professionnelle ;
- la participation à des journées d'information et de sensibilisation des IRP sur le thème de l'égalité professionnelle est encouragée.

A la suite de la signature du présent accord, Coop de France s'engage à en promouvoir le contenu par divers moyens de communication (lettre d'information aux entreprises coopératives, circulaires, site internet...).

Article 6

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Au terme de cette durée, le présent accord cessera de produire ses effets, les parties signataires excluant toute reconduction tacite.

Au terme de 2 années d'application de l'accord et au plus tard 6 mois avant son échéance, un bilan sera fait par les partenaires sociaux en vue de la négociation d'un éventuel nouvel accord.

Article 7

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le jour de sa signature.

Les dispositions du présent accord sont sans incidence sur les accords d'entreprise ou d'établissement ou sur les plans d'actions en vigueur à la date de son application, et ce jusqu'à l'échéance de ces accords ou de ces plans d'actions.

Article 8

Révision

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.

Article 9

Notification. – Dépôt

Etabli en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 10

Extension

Les parties signataires sollicitent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 12 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Coop de France.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

SNCOA CFE-CGC ;

UNSA2A.

ANNEXE I

CONTENU DU RAPPORT UNIQUE SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE DE L'ENTREPRISE ET DU RAPPORT SUR LA SITUATION COMPARÉE DES CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI ET DE FORMATION DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ENTREPRISE

(Extraits du code du travail, tel que modifié par le décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)

1. Rapport unique sur la situation économique de l'entreprise (entreprises de moins de 300 salariés)

Article R. 2323-9 du code du travail :

Le rapport annuel comporte les informations suivantes :

I. – Activité et situation financière de l'entreprise

1. Données chiffrées

- a) Chiffre d'affaires, bénéfices ou pertes constatés.
- b) Résultats d'activité en valeur et en volume.
- c) Transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales.
- d) Situation de la sous-traitance.
- e) Affectation des bénéfices réalisés.
- f) Aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'Etat, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation. Pour chacune de ces aides qui entre dans le champ d'application de l'obligation mentionnée à l'article R. 2323-9-1, le rapport indique la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son emploi.
- g) Investissements.
- h) Evolution de la structure et du montant des salaires.

2. Autres informations

- a) Perspectives économiques de l'entreprise pour l'année à venir.
- b) Mesures envisagées pour l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des équipements.
- c) Mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de production et d'exploitation.
- d) Incidence de ces mesures sur les conditions de travail et d'emploi.

II. – Evolution de l'emploi, des qualifications et de la formation

1. Données chiffrées

- a) Données générales :
 - évolution des effectifs retracée mois par mois ;
 - répartition des effectifs par sexe et par qualification.

b) Données par types de contrat de travail :

- nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ;
- nombre de salariés temporaires ;
- nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ;
- nombre des journées de travail réalisées au cours des 12 derniers mois par les salariés temporaires ;
- nombre de contrats d'insertion et de formation en alternance ouverts aux jeunes de moins de 26 ans.

c) Données sur le travail à temps partiel :

- nombre, sexe et qualification des salariés travaillant à temps partiel ;
- horaires de travail à temps partiel pratiqués dans l'entreprise.

2. Données explicatives

Motifs ayant conduit l'entreprise à recourir aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de travail temporaire, aux contrats de travail à temps partiel, ainsi qu'à des salariés appartenant à une entreprise extérieure.

3. Prévisions en matière d'emploi

a) Prévisions chiffrées en matière d'emploi.

b) Indication des actions de prévention et de formation que l'employeur envisage de mettre en œuvre, notamment au bénéfice des salariés âgés, peu qualifiés ou présentant des difficultés sociales particulières.

c) Explications de l'employeur sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée.

4. Situation comparée des femmes et des hommes

a) Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

b) Plan d'action :

- mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle ; bilan des actions de l'année écoulée, et le cas échéant de l'année précédente lorsqu'un plan d'actions a été antérieurement mis en œuvre par l'entreprise par accord collectif ou de manière unilatérale ; évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus ; explications sur les actions prévues non réalisées ;
- objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2 ; évaluation de leur coût ; échéancier des mesures prévues.

5. Travailleurs handicapés

a) Actions entreprises ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle.

b) La déclaration annuelle prévue à l'article L. 5212-5 à l'exclusion de la liste mentionnée au 1 de l'article R. 5212-2 est jointe au présent rapport.

Article D. 2323-9-1 du code du travail :

La synthèse du plan d'action défini dans le rapport prévu à l'article L. 2323-47 comprend au minimum des indicateurs portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

- 1° Au salaire médian ou au salaire moyen ;
- 2° A la durée moyenne entre deux promotions ;
- 3° A l'exercice de fonctions d'encadrement et décisionnelles.

La synthèse comprend également les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés, mentionnés à l'article R. 2242-2.

2. Rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (entreprise de 300 salariés et plus)

Article R. 2323-12 du code du travail :

Le rapport annuel prévu à l'article L. 2323-57 comporte des indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution ainsi que des indicateurs permettant d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés. Ces indicateurs énumérés ci-dessous comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts et des données explicatives sur les évolutions constatées.

Ce rapport établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels.

I. – Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

1. Conditions générales d'emploi

a) Effectifs

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ;
- âge moyen par catégorie professionnelle.

b) Durée et organisation du travail

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ;
- répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end.

c) Données sur les congés

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle ; selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique.

d) Données sur les embauches et les départs

Données chiffrées par sexe :

- répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;
- répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement.

e) Positionnement dans l'entreprise

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs par catégorie professionnelle.

f) Promotion

Données chiffrées par sexe :

- nombre de promotions par catégorie professionnelle ;
- durée moyenne entre deux promotions.

g) Ancienneté

Données chiffrées par sexe :

- ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle ;
- ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle.

2. Rémunérations

Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :

- éventail des rémunérations ;
- rémunération moyenne ou médiane mensuelle ;
- nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

3. Formation

Données chiffrées par sexe :

Répartition par catégorie professionnelle selon :

- le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ;
- la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.

4. Conditions de travail

Données générales par sexe :

Répartition par poste de travail selon :

- l'exposition à des risques professionnels ;
- la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

II. – Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

1. Congés

a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption.

b) Données chiffrées par catégorie professionnelle :

- nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.

2. Organisation du temps de travail dans l'entreprise

a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :

- nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ;
- nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.

c) Services de proximité :

- participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ;
- évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s'agir de fournir des données distinguant :

- a) Les ouvriers, les employés, les cadres et les emplois intermédiaires ;
- b) Ou les catégories d'emplois définies par la classification ;
- c) Ou les métiers repères ;
- d) Ou les emplois types.

Toutefois, l'indicateur relatif à la rémunération moyenne ou médiane mensuelle comprend au moins 2 niveaux de comparaison dont celui mentionné au *a* ci-dessus.

III. – Plan d'action

Mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle ; bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente lorsqu'un plan d'actions a été antérieurement mis en œuvre par l'entreprise par accord collectif ou de manière unilatérale ; évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus ; explications sur les actions prévues non réalisées.

Objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés ; définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2 ; évaluation de leur coût ; échéancier des mesures prévues.

Article D. 2323-12-1 du code du travail :

La synthèse du plan d'action défini dans le rapport prévu à l'article L. 2323-57 comprend au minimum des indicateurs portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

- au salaire médian ou au salaire moyen ;
- à la durée moyenne entre deux promotions ;
- à l'exercice de fonctions d'encadrement et décisionnelles.

La synthèse intègre également les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés, mentionnés à l'article R. 2242-2.

ANNEXE II

Ont expressément demandé à être exclues du champ d'application du présent accord :

- les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) ;
- les coopératives agricoles et SICA coopératives membres de la FCB (fédération nationale des coopératives agricoles et SICA de transformation de la betterave) ainsi que les personnes morales qu'elles contrôlent.