

Convention collective

**IDCC : 3205. – COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION
(Agents de maîtrise, cadres et assimilés)
(16 octobre 2014)**

ACCORD DU 27 OCTOBRE 2016

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1651130M

IDCC : 3205

Entre

FNCC

D'une part, et

FGTA FO

FNAA CFE-CGC

CGT CDS

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La branche des coopératives de consommateurs se caractérise par :

- une forte féminisation des métiers ;
- un nombre significatif de temps partiels essentiellement féminins ;
- des écarts de rémunérations entre femmes et hommes ;
- une répartition femmes/hommes très déséquilibrée selon le niveau hiérarchique.

L'objectif du présent accord est d'agir sur chacun de ces aspects afin de réduire les inégalités et de contribuer à une véritable égalité.

L'égalité femmes-hommes passe également par une meilleure connaissance de la problématique et notamment un vocabulaire commun. Aussi, les partenaires sociaux proposent quelques éléments de définition en annexe.

L'accès à l'emploi sans distinction de sexe, ou de situation familiale constitue un enjeu fort que les partenaires sociaux s'engagent à prendre en compte dans les accords et plans d'actions des coopératives de la branche.

L'effort doit également porter sur l'accès aux formations et aux évolutions de carrière dans lesquels l'égalité des chances doit être assurée.

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux coopératives et entreprises du champ d'application de la CCN des coopératives de consommateurs ainsi qu'à leurs filiales soumises à la présente convention.

Article 2

Domaines d'actions en faveur de l'égalité

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que les facteurs d'inégalités sont à la fois le résultat de pratiques qu'il faut améliorer, mais aussi de stéréotypes et de croyances qu'il faut faire évoluer. Le présent accord traitera donc de ces deux aspects.

Le présent accord est un cadre incitatif pour un accord ou un plan d'action en faveur de l'égalité.

La branche des coopératives de consommateurs consciente des axes d'amélioration et des freins à l'égalité professionnelle choisit d'inciter les coopératives à aborder de manière prioritaire les domaines suivants :

- le recrutement et le déroulement de carrière : article 3 ;
- la formation, l'insertion professionnelle et l'égalité des parcours : article 4 ;
- l'égalité salariale, les classifications et la mixité des emplois : article 5 ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales : article 6.

Article 3

Recrutement et déroulement de carrière

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit respecter le strict principe d'égalité.

Pour ce faire, les mesures suivantes doivent être prises :

- vérification de la neutralité dans la rédaction des offres d'emploi tant en interne qu'en externe (rédaction ne devant notamment contenir aucun stéréotype discriminant ou appellation de nature à dissuader l'un ou l'autre sexe de postuler). Sur chaque offre d'emploi la mention H/F ou son équivalent dans l'intitulé des postes est obligatoire ;
- le cas échéant, mise en avant des facteurs pouvant contribuer à une plus grande mixité sur des métiers dans lesquels la répartition par sexe est fortement déséquilibrée ;
- diversification des canaux de recrutement et dépôt des offres, notamment auprès des opérateurs du service public de l'emploi ;
- mise en place d'équipes de recrutement mixtes, lorsque cela s'avère possible ;
- établissement de critères de sélection objectifs assurant l'égalité des chances.

Par ailleurs, dans le cadre de recrutements externes ou de promotions internes, les partenaires sociaux recommandent de veiller à ce qu'à compétences et expériences égales le ratio de femmes et d'hommes reçus en entretien corresponde à celui des candidatures reçues.

Les partenaires sociaux invitent donc les entreprises à tenir un état, selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués. Cet outil doit permettre d'identifier d'éventuels biais discriminants lors des recrutements et de mettre en place des actions correctives.

Il pourra également servir de base à une réflexion sur les représentations et améliorations éventuelles pour favoriser la mixité professionnelle.

Article 4

Formation, insertion professionnelle et égalité des conditions de réalisation des parcours

La formation est un moyen de rétablir les équilibres en permettant aux femmes et aux hommes d'accéder soit à des emplois différents, soit à des niveaux de responsabilités supérieurs et contribuer ainsi à limiter les écarts entre les sexes.

Le plan de formation, contribue dans ses objectifs à la réduction des inégalités et à la recherche de solutions permettant de rééquilibrer la répartition entre les sexes de certains emplois.

Les coopératives veilleront à ce que la formation, en plus de répondre aux enjeux précités, soit organisée selon des modalités intégrant dans la mesure du possible les contraintes de vie personnelle de la majorité des participants.

L'accueil de stagiaires femmes ou hommes dans les métiers dans lesquels ils sont sous-représentés doit être favorisé et contribuera à faire évoluer les mentalités et faire disparaître les stéréotypes.

Toute mesure permettant de contribuer à la découverte de métiers par des salariés d'un sexe sous représenté dans ce métier devra être favorisée. Ces mesures pourront être mises en place sur la base des métiers identifiés dans chaque coopérative.

Plus généralement, afin de permettre une réelle égalité des parcours, les coopératives devront veiller à ce que, à poste identique, il n'y ait pas d'écart d'évolution ou de rémunération non justifié du fait du sexe, de la situation de famille ou de l'état de grossesse.

Les écarts éventuellement constatés devront faire l'objet, conformément aux dispositions de l'article 5 de mesures correctives planifiées dans le temps.

Article 5

Egalité salariale, classifications et mixité des emplois

Tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Doivent être analysés, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, les écarts de salaire, de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté.

Les écarts constatés entre ce principe et la réalité doivent être analysés afin d'être supprimés dans le cadre des objectifs chiffrés établis dans les accords d'entreprise ou les plans d'action élaborés dans le cadre du présent accord.

Dans l'analyse des écarts dans les entreprises, les partenaires sociaux insistent sur la nécessité pour les coopératives à distinguer, le cas échéant, ce qui dans la rémunération fixe ressort du parcours individuel et à en objectiver les raisons. Dans le cas où aucun élément objectif ne justifie ces écarts, la coopérative met en œuvre un plan de réduction et de suppression de ces écarts.

Enfin, il est rappelé que les congés de maternité, de paternité ou d'adoption ne doivent pas occasionner d'écarts et que, le cas échéant, des mesures correctrices doivent être mises en place.

Les absences de longue durée, qu'elles soient pour maladie, maternité, accident du travail, maladie professionnelle ou congé parental ou familial, ne doivent pas, de manière indirecte, devenir des facteurs d'écart entre les salariés en contribuant ainsi à creuser les écarts entre les sexes.

Au retour d'une absence supérieure à trois mois, la situation de l'homme ou de la femme concernée fera l'objet d'un examen individuel afin de rechercher les solutions les plus adaptées à sa situation et combler, le cas échéant sur une période maximale de deux ans, les écarts ayant pu se creuser notamment en matière de formation professionnelle, de rémunération, etc.

Les femmes et les hommes, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, doivent pouvoir accéder aux mêmes parcours professionnels et bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière pour l'ensemble des postes de l'entreprise.

Que ce soit pour la formation ou l'évolution des carrières, le travail à temps partiel ou les contraintes de mobilités ne peuvent conduire à des disparités du taux horaire du salaire de base.

Article 6

Articulation entre vie professionnelle et responsabilités familiales

Parentalité et solidarités familiales

Les partenaires sociaux par cet accord, demandent que soient prises, au sein de l'entreprise, des mesures visant à prendre en compte la parentalité et le partage des responsabilités familiales. A ce titre, les entreprises doivent :

- informer les salariés sur les dispositifs relatifs aux congés familiaux et l'absence de lien avec le sexe pour la prise en compte de ces congés ;
- organiser un entretien professionnel de retour si l'absence est supérieure à trois mois.

Cet entretien portera sur les éventuels besoins de formation et impacts du congé sur la rémunération et l'évolution de carrière.

Articulation et conciliation des temps de vie

Afin de mieux articuler les temps de vie professionnels et personnels, les entreprises sont invitées à prendre en compte autant que possible, dans leur organisation, les éléments suivants :

- des horaires de réunions adaptés ou des déplacements prévus à l'avance, afin que la personne concernée puisse organiser sa vie familiale ;
- organiser le travail en respectant les délais de prévenance pour la gestion et la modification des plannings, conformément aux dispositions légales et conventionnelles ;
- prendre en compte l'impact des technologies de l'information et de la communication dans la gestion du temps de travail afin de veiller à leur utilisation dans le respect de la vie personnelle et des temps de repos des salariés, en mettant en application le droit à la déconnexion.

L'entreprise, par sa culture managériale, a un rôle à jouer dans une meilleure articulation des temps qui est un levier significatif de l'égalité.

A tous les niveaux de management, le principe de la prise en compte de la nécessaire articulation entre vie professionnelle et vie familiale doit être respecté, et les demandes d'assouplissement dans l'organisation du temps de travail sont à examiner au regard de leurs seuls impacts sur le fonctionnement de l'entreprise.

A ce titre :

- les réunions doivent être organisées dans des plages journalières horaires maximales de 9 heures ;
- les moyens alternatifs (conférence téléphonique, visioconférence, télétravail selon les accords d'entreprise) mis en œuvre, le cas échéant ;
- le droit à la déconnexion en dehors des heures de travail respecté.

Article 7

Prévention du harcèlement et des agissements sexistes au travail

L'employeur, au titre de son obligation de résultat de sécurité, doit prévenir les agissements de harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes. Quelle que soit l'origine de ces agissements : collègue, hiérarchique ou extérieur, les entreprises doivent diligenter une enquête en cas de tels actes, et, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner.

Les agissements de nature sexiste, directs ou indirects (affichage, propos, etc.), doivent être identifiés afin de les supprimer. Les faits les plus graves doivent être sanctionnés. Les dispositions relatives à la prévention du harcèlement moral, sexuel ou des agissements sexistes, doivent apparaître dans le règlement intérieur et être soumis pour avis au comité d'entreprise et au CHSCT.

Article 8

Outils au service des politiques d'égalité professionnelle en entreprise

Les partenaires sociaux rappellent qu'il existe un certain nombre d'outils, certains liés à la taille de l'entreprise, qui sont autant d'occasions d'aborder de manière pragmatique l'égalité professionnelle.

Le rapport de l'observatoire doit être un moyen d'examiner la situation de l'entreprise au regard de celle de la branche.

Le bilan social doit analyser la situation dans l'entreprise et son évolution.

La négociation sur l'égalité professionnelle est un levier majeur pour faire de l'égalité une réalité.

La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En vue de cette consultation, l'employeur met à la disposition du CE les informations de la base de données économiques et sociales relatives à l'égalité professionnelle ainsi que les accords, ou à défaut le plan d'action, établis pour assurer l'égalité professionnelle.

L'évaluation des risques professionnels pour la santé et la sécurité des salariés doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

Concernant les entreprises de moins de 50 salariés, elles sont invitées à formaliser des outils relatifs au recueil et à l'observation de données chiffrées sexuées, adaptés à leur effectif, de nature à alimenter une dynamique en faveur de l'égalité professionnelle.

Article 9

Gouvernance et dialogue social

Salariés et employeurs doivent être convaincus qu'au-delà d'obligations légales telles que celles relatives à la composition des conseils d'administration des sociétés cotées il convient de tendre vers une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les différentes structures de représentation et de direction.

A ce titre, la composition des IRP doit également refléter cet équilibre tout en tenant compte des réalités de la situation de l'entreprise. Selon un principe de mixité proportionnelle, la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015, prévoit, en son article 7, des dispositions permettant d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des listes électorales pour les élections des délégués du personnel et des représentants des salariés au comité d'entreprise, et ce pour chaque collègue.

Article 10

Indicateurs de suivi

Les accords et plan d'action établis dans les entreprises doivent comporter des indicateurs de suivi et prévoir des objectifs chiffrés d'amélioration.

C'est au vu de ces objectifs et indicateurs de suivi que doivent être analysées les pratiques de l'entreprise, afin, le cas échéant, de pouvoir rechercher de nouvelles mesures ou indicateurs si celles prévues s'avéraient à l'usage inefficace ou non pertinentes.

Article 11

Suivi des dispositions prévues dans le présent accord

Les parties conviennent de créer au sein de la CPNE un comité de suivi du présent accord chargé de vérifier au niveau du rapport de branche l'impact réel des mesures prises. Ce comité fonctionnera sur la base des modalités de réunion de la CPNE et déterminera les indicateurs de suivi du présent accord dont il assurera le suivi et déterminera les indicateurs de suivi du présent accord dont il assurera le suivi.

Article 12

Dénonciation et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé selon les procédures légales et réglementaires en vigueur.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux peuvent se réunir dans les trois mois suivant la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution. L'accord peut être conclu, y compris avant l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Article 13

Formalités, dépôt et publicité

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code de travail et d'une demande d'agrément auprès des services compétents. Il fera également l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 27 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

DÉFINITIONS

Ces définitions sont en partie tirées du site internet ega-pro.femmes.gouv.fr et du glossaire de la charte de la diversité.

Agissements sexistes : tous agissements liés au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Cloison de verre : phénomène selon lequel certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) n'ont pas accès à certaines filières métiers, filières métiers en général stratégiques puisqu'elles conduisent aux postes à responsabilité (finance, management opérationnel, etc.).

Discrimination directe : constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation ou identité sexuelle, son sexe ou son lieu de résidence, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Discrimination indirecte : constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

Egalité professionnelle : c'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale).

Egalité salariale : c'est d'abord la traduction du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». Mais au-delà de cette acception qui touche aux discriminations, c'est la traduction concrète de l'égalité professionnelle à laquelle on doit tendre.

Mixité professionnelle : c'est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un métier, sans être forcément paritaire (exemple : 30 % d'hommes et 70 % de femmes).

Parité : c'est avoir le même nombre de femmes et d'hommes dans une entreprise ou une instance de consultation ou de décision. La parité n'implique pas la mixité (exemple : une entreprise avec le même nombre de femmes et d'hommes mais avec 100 % des hommes cadres et 100 % des femmes assistantes est paritaire sur le plan numérique au niveau de l'entreprise mais elle n'a pas une mixité des emplois).

Plafond de verre : phénomène selon lequel la progression de certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) s'arrête à un certain niveau, au-dessus duquel se situent les postes à responsabilité.

Travail de valeur égale : l'article L. 3221-4 du code du travail dispose : « Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».