

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES DU NEGOCE ET DE L'INDUSTRIE DES PRODUITS DU SOL, ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES

ACCORD DU 3 DECEMBRE 2020 RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Préambule

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les incitations à la mixité des métiers, la lutte contre les écarts de rémunération ou encore la protection des femmes au travail font partie des chantiers importants engagés par le législateur ces dernières années.

Plusieurs lois successives, dont notamment la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle, la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, et la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, ont rationalisé la négociation collective en matière d'égalité professionnelle.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est désormais intégrée dans le champ de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Par cet accord, les partenaires sociaux affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les domaines, et au respect par les entreprises de la branche des différentes réglementations en vigueur.

Considérant que les femmes et les hommes constituent la première richesse des entreprises, et que le travail doit être une source d'émancipation, ils entendent, par le biais du présent accord, promouvoir l'égalité professionnelle au sein de la branche en incitant les entreprises à adopter de bonnes pratiques.

Pour mener cette négociation dont ils rappellent que la lutte contre les discriminations est l'affaire de tous, les partenaires sociaux se sont penchés sur les indicateurs existants dans la branche, et notamment sur le rapport de branche 2019, qui fait apparaître que :

- la branche est très masculine : elle est composée de 74,5 % d'hommes et 25,5% de femmes, avec un effectif féminin qui continue à se renforcer depuis 2 ans : les femmes ne représentaient que 23 % de l'effectif en 2017.
- la répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle selon le sexe est très différente, les femmes étant plus fréquemment des ouvriers/employés : 61% contre 53 % des hommes, et les hommes plus fréquemment des cadres : 19 % contre 14 % des femmes.
- Bien que très faible (5% des effectifs), les temps partiels représentent 2,5% des effectifs masculins et 14,5% des effectifs féminins, sans qu'il soit possible de déterminer s'il s'agissait d'un temps partiel subi ou choisi.
- Plus de la moitié des salariés présents au 31 décembre 2019 sont en horaires fixes, soit une proportion en hausse comparée aux deux années précédentes. Cette part demeure plus importante pour les femmes que pour les hommes (70% contre 49,5%).
- une répartition femmes/ hommes déséquilibrée selon les métiers : 16% de chauffeurs hommes contre 0,5% de femmes ; 24,5% de commerciaux hommes contre 11% de femmes ; 13,5% de magasiniers hommes contre 3,5% de femmes, 15% d'agents de silos hommes contre 2% de femmes.

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont pu constater l'existence de certains écarts salariaux à la lecture des derniers rapports annuels de branche.

En s'appuyant sur les données existantes, les partenaires sociaux entendent adopter, par le présent accord, les mesures visant à favoriser la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et permettant de réduire les inégalités de traitement en agissant sur :

- le recrutement ;
- la mixité des emplois ;
- l'égalité salariale ;
- la lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et la violence sexuelle ;
- la formation et l'évolution professionnelle ;
- la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Par ailleurs, afin de disposer de davantage d'indicateurs sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la branche et, le cas échéant, de proposer des pistes d'action aux entreprises, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité d'engager, parallèlement à la signature du présent accord, une étude au sein de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

Article 1 – Champ d'application

Considérant que l'égalité femmes-hommes est un thème universel, touchant toutes les entreprises quel que soit leur effectif et indépendamment de leurs obligations légales, les partenaires sociaux conviennent que le présent accord s'applique indistinctement à toutes les entreprises de la branche.

Ainsi, les dispositions contenues dans le présent accord ne nécessitent pas la mise en place d'un accord type par la branche ni d'adaptation spécifique pour leur mise en œuvre au sein des entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 – Recrutement

Les partenaires sociaux rappellent qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son sexe.

Afin d'assurer un égal accès à l'emploi, les critères de recrutement doivent s'appuyer strictement sur les seules compétences, expériences et qualifications des candidat(e)s.

Les offres d'emploi ne doivent comporter aucune mention discriminatoire, leur rédaction doit être non sexuée et ne doit pas comporter de condition relative à la situation de famille.

Ainsi l'employeur ne peut pas indiquer qu'il désire recruter exclusivement un homme ou une femme.

Une attention particulière doit donc être portée sur les descriptifs de poste. En effet, outre l'intitulé du poste, il convient également de rédiger le texte de l'offre sans que son contenu soit orienté sur le sexe du candidat recherché : par exemple sont à éviter les termes « homme de terrain », « confirmé », « expert »...

Par ailleurs, l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent en aucun cas tenir compte ni du sexe, ni de la situation familiale du futur titulaire ou du titulaire de l'emploi concerné.

L'entreprise s'engage à garantir à l'embauche un même niveau de salaire de base entre les femmes et les hommes pour un même métier, un même niveau de responsabilité, une même formation, un même niveau de qualification et une même expérience.

De plus, l'entretien d'embauche ne doit porter que sur les aptitudes professionnelles du candidat dans le but de pouvoir apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé.

L'employeur ne peut ainsi demander au candidat des renseignements relevant de sa vie privée : l'entreprise ne doit pas prendre en compte la situation de grossesse d'une candidate pour lui refuser un poste ou chercher des informations relatives à un projet de grossesse lors de la procédure

d'embauche, pas plus qu'elle ne doit questionner un candidat, homme ou femme, sur ses charges de famille.

Il est recommandé aux entreprises d'organiser des actions de sensibilisation sur les enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes auprès des salariés en charge du recrutement. A ce titre, les représentants du personnel doivent pouvoir faire des propositions d'action.

Article 3 – Mesures tendant à améliorer la mixité des emplois

Les partenaires sociaux souhaitent souligner l'importance de la mixité des emplois pour la performance de l'entreprise, en mobilisant les talents et les compétences des femmes et des hommes la composant.

Bien que le taux de femmes salariées ait augmenté entre 2017 et 2019 (25,5% en 2019 contre 23% en 2017), la branche reste masculine : à ce titre, les partenaires sociaux considèrent que la mixité des emplois constitue un domaine d'action prioritaire, et entendent promouvoir l'accès des femmes à l'ensemble des métiers de la branche.

Afin de renforcer et promouvoir la mixité des emplois au sein de l'entreprise, les partenaires sociaux considèrent qu'il est nécessaire d'engager un effort particulier en ce qui concerne les emplois occupés traditionnellement par des hommes mais qui peuvent être exercés par des femmes, tels que chauffeur-livreur ou conducteur de silo.

Les partenaires sociaux considèrent que la communication tant interne qu'externe est essentielle.

En effet, par exemple, il ressort des données relatives aux postes issues du rapport de branche 2019 que près de 100% des chauffeurs-livreurs sont des hommes. Les magasiniers, quant à eux, sont des hommes à hauteur de 96,5%. 89% des commerciaux et 98% des agents de silos sont des hommes.

Il en va de même pour des postes occupés traditionnellement par des femmes, tels que les postes de secrétaire ou d'employé comptable. Ainsi, selon les sources DADS (Déclaration annuelle des données sociales) 2016, 95% des secrétaires et 77% des employés appartenant à un service comptable ou financier sont des femmes.

Les entreprises doivent donc travailler à la valorisation de l'ensemble des métiers par des actions de promotion et de sensibilisation aux principes et pratiques de non-discrimination lors du recrutement puis à toutes les étapes de la gestion des carrières ou dans le cadre de la formation professionnelle.

Par ailleurs, les entreprises sont incitées à travailler en amont avec les écoles et centres de formation pour favoriser la mixité, notamment en sensibilisant très tôt les jeunes femmes aux métiers plus « masculinisés » et inversement.

Elles développeront des actions d'information auprès des jeunes, notamment au cours des relations qu'elles entretiennent avec les filières d'enseignement supérieur (écoles d'ingénieurs, universités...) et lors des forums ou de journées portes ouvertes, afin d'attirer les futurs talents en rappelant que ces métiers sont ouverts à tous.

Dans le cadre de ces actions, elles s'attacheront à promouvoir la présence de collaboratrices.

Par ailleurs, les partenaires sociaux conviennent d'intégrer la mixité des emplois dans les actions de valorisation des métiers menées au niveau de la branche et notamment à l'occasion :

- des salons et événements organisés pour l'orientation des jeunes de l'enseignement agricole et général vers les métiers et les formations de la branche ;
- des actions de promotion des contrats d'apprentissage proposés par la branche ;
- de l'élaboration et de la diffusion de supports de présentation des entreprises et des métiers.

Article 4 - Mesures en faveur de l'égalité salariale

Les partenaires sociaux rappellent, en application de l'article L 3221-2 du code du travail, que « tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

En conséquence, tout écart de rémunération entre les femmes et les hommes doit être justifié par des critères objectifs et pertinents.

Ont été reconnus comme constituant des critères objectifs et pertinents sans que cette liste soit exhaustive :

- la disparité du coût de la vie entre plusieurs établissements ;
- les difficultés de recrutement liées au marché de l'emploi ou à la nécessité de pourvoir immédiatement à un remplacement ;
- la qualité de travail ;
- l'ancienneté (sauf si l'ancienneté est déjà prise en compte par le biais du versement d'une prime d'ancienneté) ;
- une expérience professionnelle plus importante étant précisé que l'expérience professionnelle acquise auprès d'un précédent employeur ne peut justifier une différence de salaire qu'au moment de l'embauche et pour autant qu'elle soit en relation avec les exigences du poste et les responsabilités effectivement exercées.
- l'embauche postérieurement à l'entrée en vigueur d'un accord de substitution ou d'un barème conventionnel de rémunération.

Dans le cadre des négociations obligatoires sur les salaires, sera pris en compte la rémunération globale et non uniquement le salaire de base pour établir le diagnostic sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Sur la base de ce diagnostic, les entreprises engageront des actions correctives afin, le cas échéant, de supprimer les écarts injustifiés.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que les salariés en congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier, à la suite de ce congé, des augmentations générales perçues ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Congés maternité, paternité (congé paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant au titre de l'article D 1225-8-1 du code du travail inclus) et d'adoption

Tout salarié en congé de maternité de paternité (congé paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant au titre de l'article D 1225-8-1 du code du travail inclus) ou d'adoption pris en charge par la sécurité sociale bénéficiera d'une indemnisation égale à 100 % de son salaire pendant la durée légale du congé.

Cette indemnisation sera réduite du montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, pour la seule part correspondant aux versements de l'employeur, par tout régime de prévoyance auquel ce dernier participe financièrement.

L'indemnisation, versée dans les mêmes conditions que les salaires, est calculée sur la base de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé normalement, à l'exception des sommes ayant le caractère de remboursement de frais, et dans les limites légales.

Par ailleurs, dans les entreprises ayant mis en place un système d'intéressement, la durée du congé paternité (congé paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant au titre de l'article D 1225-8-1 du code du travail inclus) sera prise en compte intégralement pour le calcul de l'intéressement.

Congé parental

Tout salarié faisant le choix de prendre un congé parental total verra son ancienneté prise en compte intégralement pour les 6 premiers mois de ce congé.

Congé pour enfant hospitalisé

Il est créé un nouveau congé exceptionnel rémunéré comme suit :

Hospitalisation d'un enfant de moins de 18 ans : 1 jour ouvré par an

Enfin, les partenaires sociaux conviennent, à l'occasion de la négociation annuelle de branche sur les salaires, d'établir un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération, afin le cas échéant d'identifier les axes de progrès en matière d'égalité de rémunération.

Article 5 – Lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et la violence sexuelle

L'article L 1153-1 du code du travail dispose que « *Aucun salarié ne doit subir des faits :*

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

L'article L. 1142-2-1 du code du travail précise que : « *Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié 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.* »

L'employeur est tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'agissements sexistes ou de violence sexuelle, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Une sanction spécifique à ces agissements peut être prévue dans le règlement intérieur s'il existe.

Ces actes pouvant être le fait de salariés ou de tierces personnes (client, intervenant extérieur...), l'employeur est vigilant à l'environnement de travail et aux propos tenus sur le lieu de travail.

Enfin, conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est rappelé que l'employeur doit porter à la connaissance des salariés par voie d'affichage les dispositions relatives à la prévention du harcèlement moral, sexuel ou des agissements sexistes ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents.

Article 6– Formation professionnelle et évolution de carrière

6.1 Formation professionnelle

Egalité d'accès à la formation

Les partenaires sociaux rappellent que la formation professionnelle doit être dispensée sans discrimination pour l'ensemble des salariés. Ils s'engagent à promouvoir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

Dans le cadre de la CPNE et de l'observatoire de branche, les partenaires sociaux veilleront particulièrement à l'égalité d'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion de femmes et d'hommes formés dans la branche.

Par ailleurs, ils conviennent que la CPNE pourra, le cas échéant, formuler des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle, y compris aux contrats de professionnalisation, et à l'apprentissage mais aussi pour favoriser l'accès à des formations contribuant à développer des compétences et des qualifications.

Mesures destinées à faciliter la participation aux actions de formation

Les personnes en charge de la formation devront être attentives, dans la mesure du possible, aux contraintes personnelles que pourraient rencontrer les femmes et les hommes pour assister aux formations.

De plus, il est recommandé aux entreprises d'étudier une compensation pour les salariés amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter du domicile la nuit et ayant des enfants à charge devant être gardés.

Pour l'organisation des actions de formation, les entreprises devront prendre en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques.

L'accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après le congé de maternité, d'adoption et le congé parental d'éducation

Il est rappelé qu'un entretien professionnel doit systématiquement être proposé aux salariés qui reprennent le travail à l'issue notamment d'un congé maternité, d'un congé parental d'éducation ou d'un congé d'adoption. L'objet de cet entretien est de faciliter la reprise d'activité du salarié au sein de son environnement de travail. Il peut notamment permettre :

- d'aborder les conditions de reprise et la faisabilité d'un aménagement du temps de travail ou une adaptation du rythme de travail si le ou la salarié(e) en formule la demande ;
- de définir les besoins en formation et/ou d'un accompagnement spécifique lors d'une évolution de l'organisation de travail ayant une incidence sur le poste d'origine.

Plus globalement, si un besoin est identifié, il est recommandé aux entreprises de proposer aux salariés de retour de congé de maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation, et tout autre congé sans solde de longue durée, des actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle.

Les partenaires sociaux conviennent que les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès à la formation.

6.2 Evolution professionnelle

Les congés de maternité, de paternité, d'adoption et congé parental d'éducation ne doivent pas constituer un frein à l'évolution de carrière des salariés.

Dans un certain nombre d'entreprises de la branche, le haut de la pyramide des classifications fait apparaître une baisse relative de la proportion de cadres femmes, notamment parmi les équipes de direction des entreprises.

Ainsi, il ressort des derniers travaux menés sur la base du rapport de branche 2019 que seulement 14% des femmes appartiennent à la catégorie des cadres, contre 19% pour les hommes.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à être attentives à la mixité des genres dans toutes les activités de l'entreprise et notamment dans les activités stratégiques et d'encadrement avec pour objectif de faire progresser au cours des prochaines années la proportion du sexe le moins représenté dans ces activités, notamment en favorisant la promotion interne.

Article 7 – Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

Les entreprises de la branche veillent dans la mesure du possible à prendre en compte les contraintes personnelles et familiales lors de l'organisation du temps de travail, et notamment dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels.

Dans cet objectif, les personnes chargées de la gestion du personnel seront spécifiquement sensibilisées aux enjeux de l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle et familiale.

Les réunions et les déplacements organisés à l'initiative de l'employeur sur des périodes situées en dehors des plages habituelles de travail devront être planifiés suffisamment à l'avance pour permettre aux salariés de prendre les dispositions nécessaires.

Article 8 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 - Dispositif de suivi de mise en œuvre de l'accord

Dans le prolongement de cet accord, les partenaires sociaux conviennent avec l'accompagnement de l'OPCO de prendre en compte un certain nombre d'indicateurs sur la répartition entre les femmes et les hommes issus des études menées au sein de la branche, afin de mieux cerner les catégories professionnelles, les métiers ou situations pour lesquels il serait souhaitable ou nécessaire d'engager ou de promouvoir des plans d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux réaliseront tous les trois un bilan des mesures prises en matière d'égalité professionnelle au sein de la branche afin de déterminer les actions éventuelles à mettre en œuvre.

Afin qu'ils puissent effectuer ce bilan, les entreprises de la branche sont invitées à transmettre pour information à la Commission Paritaire Nationale de Négociation et d'Interprétation de la branche, les accords collectifs et plans d'actions mis en place en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Par ailleurs, les partenaires sociaux conviennent de porter une attention particulière à la thématique de l'égalité professionnelle femmes-hommes à l'occasion des échanges relatifs à l'établissement du rapport annuel de branche.

Enfin, il est rappelé que conformément aux dispositions légales, les partenaires sociaux se réunissent pour négocier tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Article 10 – Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie conformément aux dispositions de l'article L.2261-7 du code du travail.

Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'article L.2261-9 du code du travail.

Article 11 – Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Article 12 – Entrée en vigueur et dispositions transitoires

Le présent accord entrera en vigueur à la date d'inscription de son dépôt auprès de la Direction Générale du Travail.

Toutefois, les partenaires sociaux souhaitent sécuriser les accords d'entreprise et plans d'actions déjà mis en place dans les entreprises à la date d'extension du présent accord de branche.

En conséquence, les dispositions du présent accord ne s'appliqueront aux entreprises déjà couvertes par un accord relatif à l'égalité femmes-hommes ou, à défaut d'accord, par un plan d'action, qu'à compter de leur renouvellement.

FEDERATION DU NEGOCE AGRICOLE
représentée par M. Gérard PIVETEAU

**FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS
DE NEGOCIANTS EN POMMES DE TERRE
ET LEGUMES EN GROS**
représentée par M. Regis DESLYPPER

**FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE
L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION
ET SECTEURS ANNEXES**
F.G.T.A - F.O. représentée par M. B. Leroy

FEDERATION GENERALE AGRO ALIMENTAIRE
F.G.A - C.F.D.T. représentée par M. David LECAT

**FEDERATION DES SYNDICATS CFTC COMMERCE,
SERVICE ET FORCE DE VENTE**
C.F.T.C. – C.S.F.V. représentée par M. Claude PHILIPPE