

## CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES COOPERATIVES DE CONSOMMATEURS

### Accord de branche relatif à l'égalité professionnelle femmes / hommes du 1<sup>er</sup> décembre 2023

Préambule :

Le présent accord est élaboré sur la base des constats de l'Observatoire de la branche.

Le présent accord a pour objet de définir des axes permettant de supprimer les écarts entre femmes et hommes, en terme d'emploi, de progression et de salaire, dans les coopératives de consommateurs.

Le présent accord s'attachera, lorsque que des différences objectives peuvent exister entre les sexes, à rechercher les moyens de les supprimer ou d'en atténuer les effets par des politiques ou des organisations adaptées.

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

Le présent accord s'attachera à aborder cette question autour des thématiques de l'embauche, de l'organisation du travail, des conditions de travail ou du déroulement de carrière.

#### **Article 1 : 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.

Il s'applique à toute les coopératives sans distinction de taille.

#### **Article 2 : Supprimer les écarts par une approche différente**

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.

La prise en compte des risques psychosociaux et des contraintes particulières des managers dans le cadre d'organisation de travail hybrides doivent être analysés tout particulièrement pour les femmes qui peuvent cumuler les contraintes (temps partiel, maternité,...).

### **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:

- obligation de 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. Par ailleurs, elles faciliteront la formation des managers et plus particulièrement des nouveaux managers à l'égalité et à la lutte contre les pratiques sexistes par tous moyens, y compris le e-learning.

Avec le développement des outils adaptés, les formations à distance peuvent permettre sur le lieu de travail ou en télétravail de faciliter l'accès de toutes et tous à des parcours de formation permettant aux coopératives de mieux contribuer à une réelle mixité des emplois

et aux salariées et salariés de pouvoir plus facilement se former tout au long de leur vie professionnelle.

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.

Par ailleurs, les coopératives feront de la formation des recruteurs y compris en e-learning une priorité. Une meilleure formation doit permettre de contribuer à une réelle égalité des chances entre les sexes.**Article 5 - Égalité salariale, classifications et mixité des emplois**

Tout employeur assure, pour un poste identique ou équivalent 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 et de déroulement de carrière entre femmes et hommes 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 de supprimer les écarts non justifiés.

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.

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 des absences parentales (congé maternité ou paternité, congé d'adoption, congé parental ou congé pour enfant malade...).

Les écarts éventuellement constatés devront faire l'objet de mesures correctives dans les meilleurs délais.

Il est rappelé qu'au retour d'un congé maternité ou d'adoption la personne concernée a droit aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles octroyées aux salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

## **Article 6 – Articulation entre vie professionnelle et responsabilités familiales**

### **Parentalité et solidarités familiales**

Les partenaires sociaux demandent que soient prises, au sein de l'entreprise, des mesures visant à prendre en compte la parentalité et le partage des responsabilités familiales. À 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 modalités de suivi à distance)et une anticipation des déplacements, 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. Les partenaires sociaux soulignent l'intérêt d'examiner ces nouveaux modes de fonctionnement notamment pour éviter des déplacements tout en préservant 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. Quel 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. Ces comportements doivent être sanctionnés dans le cadre des règles prévues par la réglementation ou le règlement intérieur. 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 CSE ou aux commissions santé, sécurité et conditions de travail.

### **Article 8 - Les outils au service des politiques d'égalité professionnelle en entreprise**

Les partenaires sociaux rappellent les outils (certains liés à la taille de l'entreprise) qui doivent être des 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.
- ✓ L'index égalité femmes / hommes
- ✓ 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 CSE 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. Sans

une démarche volontariste de leur part s'appuyant sur des outils adaptés, l'égalité ne progressera pas.

### **Article 9 - Gouvernance et dialogue social**

Salariés et employeurs doivent être convaincus, qu'au-delà d'obligation légales telle 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 représentants des salariés au CSE, et ce pour chaque collège.

### **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 analysés 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 – Portée juridique du présent accord**

Le présent accord remplace et annule le précédent accord du 27 octobre 2016.

### **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 trois mois.

### **Article 13 - Formalités, dépôt et publicité**

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article 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 1<sup>er</sup> décembre 2023

**Pour la FNCC**

**Pour les Organisations Syndicales**

CFE – CGC – Agroalimentaire

FGTA – FO