CHAMBRE D'AGRICULTURE ARIÈGE

PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA CHAMBRE DEPARTEMENTALE D'AGRICULTURE DE L'ARIEGE

La Chambre d'Agriculture de l'Ariège, représentée par Monsieur Emmanuel LECOMTE, Directeur Général, met en place le présent plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Préambule

La société présente la particularité d'être une entreprise largement féminisée.

En effet, en 2023, l'entreprise comptait 69% de femmes sur la totalité des métiers. A titre de comparaison, en 2018, le réseau des Chambres comptait 61% de femmes.

L'entreprise souligne la nécessité de formaliser et de poursuivre sa politique en matière d'égalité entre les hommes et les femmes.

L'entreprise considère qu'elle a un véritable rôle à jouer dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle a donc examiné les conditions dans lesquelles le principe d'égalité entre les femmes et les hommes s'applique au sein de l'entreprise et déterminé les moyens permettant de renforcer la promotion de ce principe.

Article 1 : Principe d'égalité de traitement

L'entreprise réaffirme que le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit.

Tous les actes de gestion, notamment concernant les rémunérations et l'évolution de carrière doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels, c'est-à-dire sur des éléments objectifs indépendants de tout critère lié au sexe et plus généralement étranger à toute discrimination.

L'entreprise s'assure, sur la base des critères professionnels précités, du respect de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, notamment en termes de rémunération et de déroulement de carrière.

De la même manière, l'entreprise applique le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel.

Via la base de données économique et sociale, des données chiffrées par genre, notamment relatives aux recrutements, effectifs, entrées et sorties de l'entreprise, sont établies et sont mises à disposition des managers et des représentants du personnel. La base reprend les données annuelles. L'entreprise engagera les ressources financières et humaines nécessaires à la bonne réalisation de ce plan d'action.

CHAMBRE D'AGRICULTURE ARIÈGE

Article 2 : Objet du plan d'action

L'entreprise retient les domaines d'action suivants :

1/ Rémunération
2/ Recrutement
3/ Accès à la formation professionnelle
4/ Articulation entre vie professionnelle et vie familiale

Article 3 : Durée du plan

Le plan d'action, dont la réalisation a été fixée pour l'année 2024, sera reconduit pour les années 2025 et 2026.
Il pourra être amendé au gré des échanges avec les partenaires sociaux.

Article 4 : Domaines d'action et objectifs de progression

I. Rémunération

I-1. Diagnostic

L'entreprise réaffirme que les niveaux de salaires à l'embauche doivent être équivalents entre les femmes et les hommes pour un poste de travail identique et pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre.
L'entreprise dispose d'une grille de salaires.

A l'embauche, l'entreprise garantit un niveau de classification et de salaire équivalent entre les femmes et les hommes pour un même métier, niveau de responsabilité, formation et/ou expérience.

L'évolution de rémunération des femmes et des hommes doit être exclusivement fondée sur les compétences, l'expérience professionnelle, la qualification et la performance de la personne.

Au titre de l'année 2023, l'index égalité femmes-hommes est incalculable par manque de représentants dans les différentes catégories d'âge pour le calcul de l'écart de rémunération.

I-2. Egalité salariale

Le présent plan porte sur l'engagement de l'entreprise de s'assurer du maintien d'une politique salariale égalitaire, telle que définie ci-dessus.

I - 3. Sensibilisation du personnel

Chaque procédure budgétaire annuelle doit être l'occasion de rappeler aux responsables hiérarchiques les obligations légales en matière d'égalité salariale et de vérifier individuellement la bonne application des principes énoncés ci-dessus.

I - 4. Indicateurs de suivi

- En pourcentage : écart de taux d'augmentations individuelles (proportion de salariés augmentés) par catégorie professionnelle et par sexe.

- En pourcentage : écart de taux d'augmentations individuelles (proportion de salariés augmentés) par sexe.
- Nombre de promotions par catégorie et par sexe
- En pourcentage : écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie professionnelle et par tranche d'âge

Ces indicateurs sont produits conformément à la méthodologie de calcul de l'index légal.

II - Recrutement

II - 1. Diagnostic

Le recrutement dans l'entreprise conduit à l'intégration des collaborateurs sans discrimination de sexe.

Ceci constitue un axe fort de la politique sociale et du développement des ressources humaines de l'entreprise. A ce titre, les critères de sélection et de recrutement de l'entreprise sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats et sont identiques pour les femmes et les hommes.

Par ailleurs, l'étude des embauches en contrat à durée déterminée ou indéterminée réalisées au cours de la dernière année au sein de l'entreprise fait apparaître une sur-représentation des embauches féminines, qui atteint 75%.

Si ce déséquilibre trouve en partie son origine dans des causes extérieures à l'entreprise (orientation scolaire, formation initiale, état du marché, représentations socio-culturelles,...), le recrutement reste un important levier pour faire évoluer la structure de la population de l'entreprise.

II - 2. Neutralité des offres d'emplois

Les offres d'emploi sur l'ensemble des postes à pourvoir par l'entreprise s'adressent aux femmes comme aux hommes, sans distinction. L'entreprise souhaite encourager la mixité des recrutements. A cet effet, l'entreprise s'engage à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de fonctions ne soit pas discriminante et permette ainsi, sans distinction, la candidature des femmes comme des hommes, en interne comme en externe.

La Direction intervient en appui des managers pour s'assurer de cette neutralité des offres d'emplois.

II- 3. Indicateurs de suivi :

Au niveau de l'entreprise, dans le rapport annuel portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, il sera fait mention des indicateurs suivants par catégorie professionnelle :

Pourcentage d'annonces de recrutement en CDD et en CDI, avec rédaction de l'intitulé de poste en écriture inclusive, présentant ainsi les deux genres (ex : Chargé. e d'études ou H/F) à défaut de la possibilité d'utilisation d'un intitulé neutre.

Pour atteindre le critère, le pourcentage d'annonces de recrutement en CDD et CDI, en écriture inclusive, doit être égal à 100% de l'ensemble des annonces.

CHAMBRE D'AGRICULTURE ARIÈGE

III. Accès à la formation professionnelle

III-1. Diagnostic

L'accès à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux femmes et aux hommes une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications.

La formation contribue à la réalisation des objectifs prévus dans le présent plan.

L'entreprise veille à ce que les moyens apportés, tant pour le développement professionnel de chacun, que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, soient équilibrés dans leur répartition entre les femmes et les hommes.

L'entreprise met tout en œuvre pour respecter un délai suffisant pour les convocations aux sessions de formation. Il en est de même concernant l'évolution des pratiques de formation tendant au recours à des formations de durée adaptée et modulaires permettant la meilleure accessibilité de tous. Ces garanties sont mises en place par l'intervention du service formation de la Direction Ressources Humaines en lien avec les managers.

III- 2. Organisation des formations professionnelles

Du fait des difficultés engendrées par une absence au domicile à des horaires inhabituels pour un ou plusieurs jours, les contraintes familiales sont parfois des freins à l'accès à la formation. A ce titre, la Direction privilégiera l'organisation de formations sur la région ou en distanciel (e-learning, visio, ...) chaque fois que cela sera possible.

III - 3. Indicateurs de suivi :

Les indicateurs retenus sont les suivants :

- Nombre de formations réalisées dans la région ou en distanciel, réparti par sexe, rapporté au nombre total de formations également réparti par sexe.
- Indication du pourcentage des formations réalisées dans la région ou en distanciel.

L'objectif chiffré est d'organiser au moins 50 % des formations dans la région ou en distanciel.

L'indicateur de suivi sera le taux de formations dans la région ou en distanciel par rapport au nombre total de formations, par catégorie professionnelle.

IV – Articulation entre vie professionnelle et vie familiale

IV - 1. Diagnostic :

L'articulation entre vie professionnelle et vie familiale comprend la prise en compte de la parentalité par l'entreprise.

D'une manière générale, il est fait constat des possibles difficultés générées par l'articulation vie professionnelle – vie familiale pour les hommes et les femmes. L'objectif est donc d'amoindrir ces difficultés.

IV – 2 – Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail

La Chambre d'Agriculture de l'Ariège facilite l'accession au temps partiel par le salarié et convient qu'un tel aménagement dans un poste ouvert fait l'objet d'un échange en amont entre la hiérarchie et les Ressources Humaines.

De même, l'entreprise entend formaliser systématiquement une réponse écrite à toute demande de temps partiel qui est formulée par écrit par les salariés, au plus tard dans les deux mois suivant la demande.

Par ailleurs, la Direction affirme le principe selon lequel un passage à temps partiel, notamment pour accompagner une parentalité, ne doit pas pénaliser l'évolution de carrière des hommes et des femmes, tout en restant compatible avec les missions fixées par l'entreprise. Lors du passage à temps partiel, le salarié concerné doit avoir un entretien avec sa hiérarchie en vue d'adapter les missions et objectifs de son poste de travail.

IV – 3 – Travail à distance

L'entreprise permet le recours au travail à distance pour l'ensemble de ses salariés, dès lors que les tâches leur incombant sont télétravaillables. Au jour de rédaction du présent plan d'action, les salariés peuvent bénéficier d'une journée par semaine et de 20 jours occasionnels.

Des accords de dérogation à ce forfait peuvent être introduits pour les aidants familiaux et les femmes enceintes qui seront examinés par la hiérarchie.

Conformément à l'accord en vigueur dans l'entreprise, il est rappelé que le travail à distance est possible pour un temps supérieur à une journée par semaine, dans des circonstances particulières.

IV – 4. Congés maternité / adoption / parental d'éducation / de présence parentale / de soutien familial et retour au travail

Afin de permettre, dans les meilleures conditions, le retour au travail des salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial, l'entreprise s'engage sur la mise en place d'un entretien, auprès des salariés concernés, suite à leur demande, dans les 3 mois suivant le retour à leur poste de travail. Cet entretien qui doit avoir lieu, doit permettre d'examiner si une remise à niveau professionnelle s'avère nécessaire.

IV – 5. Indicateurs de suivi

Les indicateurs suivants sont retenus :

- Pourcentage de réponses écrites de la Direction aux demandes écrites de passage à temps partiel, hors congés parentaux, par genre

- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien suite à l'un des congés mentionnés dans la section IV-2.

L' objectif chiffré est d'organiser un entretien pour 100 % des salarié(e)s revenant de congé maternité, adoption, parental d'éducation, de présence parentale et de soutien familial et le demandant.

Article 5 : Suivi du plan

Un suivi annuel des indicateurs sera réalisé et présenté aux membres du Comité Social et Economique.

Article 6. Champ d'application

Ce plan a vocation à s'appliquer à l'ensemble des agents de la Chambre d'Agriculture de l'Ariège qu'ils soient de droit public ou de droit privé.

Article 7 - Dispositions diverses

Le présent plan entre en vigueur à compter du 1er Mars 2024. Il produira ses effets jusqu'au 31 décembre 2026.

Il est publié sur le site web de l'entreprise.

Fait à Foix, le 26 Février 2024

Pour l'entreprise

Emmanuel LECOMTE
Directeur Général

CHAMBRE D'AGRICULTURE DE L'ARIEGE