

**ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET
LES FEMMES EN MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE**

Entre d'une part,

- La Fédération Nationale des Employeurs de la Mutualité Sociale Agricole
40 rue Jean Jaurès – Les Mercuriales
93547 BAGNOLET CEDEX

représentée par M. PELHATE

Et d'autre part,

- La Fédération Générale Agro-alimentaire (FGA-CFDT)

représentée par

- Le Syndicat National de l'Encadrement et des Employés de la Mutualité Agricole
(SNEEMA - CFE-CGC)

représenté par

- La Fédération Nationale des Personnels des Organismes Sociaux (CGT)

représentée par

- L'Union Nationale des Syndicats Autonomes Agriculture Agroalimentaire –
Syndicat National des Salariés de la Protection Sociale Agricole (UNSA Agriculture
Agroalimentaire-SNPSA)

représentée par

- La Fédération CFTC de l'Agriculture (CFTC AGRI)

représentée par

- La Fédération des Employés et Cadres (FO)

représentée par

Il a été négocié et conclu l'accord ci-après.

PREAMBULE

1. Tout en considérant les mesures déjà prises par la branche, tant par la convention collective que par l'accord relatif à la formation professionnelle,

Tout en considérant l'ensemble des dispositifs légaux relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de poursuivre et d'amplifier les efforts en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux réaffirment ainsi leur volonté de prévenir et de lutter contre toutes formes de discrimination (cf. article 5 CCN) et d'assurer une égalité de traitement entre hommes et femmes au sein de l'Institution dans l'accès à l'emploi, dans le déroulement de carrière et tout au long de la vie professionnelle (cf. article 4 CCN).

2. Rappel des mesures existantes

2.1 La prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel à travers l'attention portée à :

- la maternité : article 42 relatif au congé maternité, en terme de réduction d'horaire, de durée et d'indemnisation, article 42.3° relatif au congé à demi-salaire qui permet, à l'issue des 4 mois de maternité, de bénéficier d'un nouveau congé de 2 mois avec versement d'une indemnité égale à la moitié du salaire net, articles 43 et 43-1 relatifs au congé d'adoption, et dans l'accord relatif à la formation professionnelle la règle selon laquelle les périodes de suspension du contrat de travail sont sans incidence sur la détermination de la durée des droits à DIF des salariés (maternité, ...), ainsi que l'organisation de l'entretien annuel d'évaluation de façon anticipée pour les salariés de retour de congé maternité et parental,
- l'équilibre vie familiale/vie professionnelle : article 23 relatif aux 5 points de complément familial par enfant à charge, article 39-4 relatif aux congés événements familiaux pour enfants malades, et article 39-6 relatif à l'autorisation d'absence sans solde,
- Plus particulièrement, les partenaires sociaux ont élaboré un statut novateur en faveur de la paternité en prévoyant le maintien de salaire en cas de congé paternité et la possibilité pour le père de prendre un congé demi traitement à l'issue du congé paternité (articles 42-1-3° et 42-1-4°).

2.2 Les mesures prises en faveur des salariés à temps partiel :

De la même façon, l'exercice du travail à temps partiel a été pris en compte pour améliorer le statut des salariés concernés. Notamment :

- le temps partiel constitue un droit pour les salariés de l'entreprise dans le respect des articles 51 et suivants,
- la prime de formation, les primes liées aux événements familiaux, le complément familial et la prime de mobilité sont versés en totalité aux salariés à temps partiel (article 54),
- des aménagements des règles d'ouverture et d'acquisition du DIF ont été apportés : les salariés à temps partiel exerçant leur activité à raison d'au moins 80% bénéficient d'un DIF d'une durée de 20 heures comme tout salarié à temps plein.

* *

*

3. Cet accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de l'accord interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Au-delà du respect des dispositions légales en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes, les parties signataires conviennent par le présent accord de définir des principes, des orientations pour favoriser une réelle dynamique en matière d'égalité professionnelle. Ainsi, seront en premier lieu précisés les grands principes retenus au niveau de la branche autour des thèmes que sont le recrutement, la formation professionnelle, le déroulement de carrière et l'articulation des temps de vie. Ces principes et ces engagements s'apprécient et se mettent en œuvre en fonction des diagnostics locaux (Titre I).

Conscients que cet accord n'aura d'efficacité que si tous les acteurs sont prêts à s'impliquer dans ce domaine, les entreprises devront mettre en œuvre des politiques actives de diagnostics et éventuellement de mesures correctives qui feront l'objet de négociations avec les partenaires sociaux au plan local (Titre II).

TITRE I : LES ORIENTATIONS DE LA BRANCHE

A. LE RECRUTEMENT

L'équilibre entre les hommes et les femmes dans le recrutement constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois.

Afin d'assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à l'emploi, les signataires du présent accord rappellent qu'aucune discrimination ne peut exister entre les hommes et les femmes lors des procédures de recrutement. Le recrutement doit permettre à chacun d'accéder à l'emploi en fonction exclusivement de ses compétences et des capacités professionnelles requises.

Les offres d'emploi s'adressent sans distinction aux hommes et aux femmes. Les définitions de postes ne doivent comporter aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale.

Afin de favoriser la mixité des emplois, les organismes adhérents à la FNEMSA procéderont à des recrutements équilibrés. Les recrutements se devront de refléter à compétences, expériences et profils équivalents, la diversité des candidatures reçues.

Lors du recrutement, les informations demandées sous quelque forme que ce soit, doivent avoir pour seul but d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé.

B. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière.

Les différentes actions de formation doivent bénéficier sans distinction aux femmes et aux hommes (égalité en terme de nombre de stages, nature des stages, thèmes de formation, durée des stages, ...).

Par la formation professionnelle, les organismes adhérents à la FNEMSA veilleront à maintenir et développer les compétences permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de postes, notamment dans les fonctions évolutives et les postes à responsabilité.

A ce titre, les organismes adhérents à la FNEMSA s'engagent à faciliter l'accès à des formations qualifiantes pour les femmes leur permettant ainsi d'accéder à des postes d'encadrement.

Les organismes adhérents à la FNEMSA s'assureront également que les conditions de réalisation des formations prennent en compte les contraintes familiales.

Il est rappelé que les salariés à temps partiels bénéficient du même accès à la formation professionnelle que les salariés à temps plein, y compris pour l'accès aux formations particulièrement qualifiantes et porteuses de promotions professionnelles. Les partenaires sociaux veilleront à élaborer un plan de formation facilitant l'accès des salariés à temps partiel à la formation.

C. LE DEROULEMENT DE CARRIERE

1) L'accès à l'encadrement

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière sont identiques pour les hommes et les femmes. Ils découlent de la reconnaissance des compétences, de l'expérience, de la performance et de la qualité professionnelle.

Les intitulés des postes de travail ne doivent conduire à aucune discrimination sexuée. Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination. Pour cela, la définition du contenu des tâches attribuées et de l'organisation du travail ne doit pas conduire à une discrimination de fait. L'accès des femmes aux postes à responsabilité doit non seulement être favorisé mais également avoir pour objectif une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes d'encadrement.

Les organismes adhérents à la FNEMSA s'engagent à ce que, dans le cadre de la mobilité interne, l'accès à l'encadrement pour les femmes soit une priorité.

A ce titre, une attention particulière devra être portée à l'organisation du travail de l'encadrement, afin de favoriser la promotion et l'évolution de carrière des femmes.

Afin de faciliter un équilibrage des candidatures d'hommes et de femmes sur les postes à responsabilité, les organismes adhérents à la FNEMSA s'engagent à mettre en œuvre des démarches de détection de potentiels et d'accompagnement des parcours de formation pour les femmes.

Les salariés à temps partiel ne doivent pas être lésés dans leur déroulement de carrière par rapport aux salariés à temps plein.

2) L'égalité salariale

Les signataires du présent accord rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

La politique de rémunération des salariés doit être construite autour de la notion de compétences et de performances utiles et reconnues, sans discrimination.

En fonction des constats qui seront effectivement réalisés localement dans chaque entreprise concernant d'éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même niveau, une même ancienneté et à compétences égales, les organismes adhérents à la FNEMSA s'engagent à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, en mobilisant les moyens nécessaires comme le prévoit la loi du 23 mars 2006.

3) Prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel

Les périodes d'absences pour congé de maternité (article 42 de la CCN, article L.122-26 du code du travail), d'adoption, de paternité (article 42-1 de la CCN) n'interrompent pas le décompte des délais repères de trois et cinq ans prévu à l'article 18-2° de la convention collective.

Afin de réduire les écarts qui pourraient exister dans l'évolution des rémunérations entre hommes et femmes en raison de la maternité, les signataires du présent accord s'engagent à neutraliser les incidences financières que peuvent avoir les congés maternité sur cette évolution en application de l'article L.122-26 du code du travail.

Ainsi, à la suite d'un congé maternité ou d'adoption, la rémunération est majorée de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Dans ce cadre, est retenu le nombre de points d'évolution attribués au 1^{er} janvier de l'année civile de retour de congé maternité (au sens de l'article 42-2° de la convention collective : 4 mois ou durées plus longues prévues dans certaines hypothèses par les dispositions législatives en vigueur).

Le calcul se fera par catégorie professionnelle en faisant la moyenne des points d'évolution attribués aux salariés relevant de la catégorie professionnelle concernée.

Les salariés de la même catégorie qui n'ont pas eu d'augmentation sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations à appliquer.

Par catégorie professionnelle, il convient de distinguer les employés (niveaux 1 à 4) d'une part, et les cadres (niveaux 5 à 8) d'autre part.

L'effectif de référence pour la détermination du nombre de salariés relevant de chaque catégorie professionnelle est défini au 1^{er} janvier de l'année civile du retour de congé maternité.

Le nombre de points attribués dans le cadre de cette garantie d'évolution de la rémunération est exclu de l'enveloppe minimum telle que définie à l'article 18-4° de la convention collective.

Le calcul de cette moyenne sera effectué dans chaque organisme adhérent à la FNEMSA.

En ce qui concerne les AROMSA, la garantie d'évolution est calculée à partir de la moyenne arithmétique des points versés, dans les conditions définies ci-dessus, par l'ensemble des caisses et fédérations de la région couverte.

En tout état de cause, il est garanti un minimum de 3 points.

La garantie d'évolution de la rémunération sera versée avec le premier salaire qui suit le congé maternité au sens de l'article 42-2° de la convention collective.

Tout salarié ayant bénéficié, dans les 12 mois précédant son départ en congé maternité ou d'adoption, d'une attribution de points d'évolution, ne pourra prétendre à cette mesure de garantie d'évolution de la rémunération.

Ce nouveau dispositif est applicable depuis l'entrée en vigueur de la loi, soit le 25 mars 2006. Ainsi, les salariés revenus de congé maternité ou d'adoption à compter de cette date bénéficient de cette mesure rétroactivement à la date de versement du premier salaire qui a suivi leur congé maternité au sens de l'article 42-2° de la convention collective.

4) L'indemnité de départ à la retraite

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en terme de rémunération.

Dans le cadre du calcul de l'indemnité de départ à la retraite tel que prévu à l'article 37 de la CCN, pour les salariés ayant travaillé à temps partiel, l'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la base de l'emploi à temps plein. Cette mesure prend effet au jour de l'agrément du présent accord et ne saurait en aucun cas donner lieu à une application rétroactive avant cette date.

D. L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE (vie professionnelle/vie familiale)

Les modalités d'organisation de travail, notamment l'aménagement des horaires ne doivent pas constituer un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière. Les organismes adhérents à la FNEMSA s'efforcent de prendre en compte les contraintes liées à l'exercice de la responsabilité familiale afin de concilier les deux et de créer les conditions favorables à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

En ce sens, les organismes adhérents à la FNEMSA veilleront à ce que les réunions de travail soient, dans la mesure du possible, programmées en tenant compte des horaires habituels de travail des salariés.

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents pour exercer leur parentalité, les organismes adhérents à la FNEMSA rechercheront les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel que l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

A la demande du salarié, l'entretien annuel d'évaluation prévu à l'article 62 de la convention collective peut être l'occasion d'évoquer les questions liées à la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, ainsi que celles relatives aux modalités de mise en œuvre d'une mobilité géographique et/ou fonctionnelle, notamment en recherchant des solutions adaptées (ex. : aménagements du temps de travail, organisation du travail,...),...

Les parties signataires rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en terme de carrière et de rémunération.

TITRE II : UNE MISE EN ŒUVRE LOCALE DES ACTIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

A. LES OBLIGATIONS LEGALES (A LA CHARGE DES ORGANISMES ADHERENTS A LA FNEMSA)

1) Les négociations collectives d'entreprise

Les parties signataires rappellent que la loi impose aux entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs de traiter, en même temps, chaque année d'ici la fin de l'année 2010 la question de la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (L.132-27-2).

En outre, la loi prévoit, pour les mêmes entreprises, l'obligation de négocier annuellement (en cas de signature d'un accord collectif, la périodicité est portée à 3 ans) sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, sur les conditions de travail et d'emploi des salariés à temps partiel, et sur l'articulation entre vie professionnelle et les responsabilités familiales (L.132-27). La négociation devra être engagée au plan local dans les 6 mois qui suivent l'agrément du présent accord dans les organismes adhérents à la FNEMSA.

Un certain nombre de sujets seront évoqués dans ce cadre. Ainsi seront examinés l'organisation et les moyens à accorder à la Commission égalité professionnelle, les moyens de concilier vie familiale et formation professionnelle, notamment pour les salariés à temps partiel, la gestion des absences de longue durée...

2) Les obligations annuelles de l'employeur vis-à-vis du comité d'entreprise

Afin de rendre plus lisible auprès du comité d'entreprise, la situation professionnelle des hommes et des femmes dans l'entreprise, l'employeur soumet au comité d'entreprise, chaque année, pour avis, un rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, ces informations sur la situation comparée des hommes et des femmes figurent dans le rapport annuel unique.

Ce rapport permet d'établir une analyse chiffrée de la situation comparée des femmes et des hommes, de fixer des objectifs de progrès, de définir qualitativement et quantitativement les actions à mener et d'évaluer leur coût, autour des thèmes suivants : l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les conditions de travail, la rémunération effective, et l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales.

B. LA COMMISSION EGALITE PROFESSIONNELLE

Les parties signataires conviennent que, dans les organismes adhérents à la FNEMSA employeurs d'au moins 150 salariés, une commission sur l'égalité professionnelle est mise en place. Elle assiste le comité d'entreprise dans ses attributions relatives à l'égalité professionnelle. Elle prépare les délibérations du comité d'entreprise lors de la présentation par l'employeur du rapport de situation comparée et/ou du rapport annuel unique.

En outre, cette commission aura pour rôle d'assurer le suivi d'application du présent accord notamment en vérifiant que les plans d'actions définis localement ont été mis en œuvre.

La commission sur l'égalité professionnelle assurera également le suivi des accords collectifs en lien avec l'égalité professionnelle et ses travaux pourront alimenter la négociation collective en matière d'égalité professionnelle.

La commission sur l'égalité professionnelle devra recevoir toutes les informations relatives à son champ de compétences pour pouvoir pleinement exercer sa mission.

Elle se réunira au moins deux fois par an.

C. DES POLITIQUES ACTIVES DE DIAGNOSTICS ET DE CORRECTIONS DES ECARTS EVENTUELS

Les signataires du présent accord sont conscients que cet accord de branche, qui témoigne de leur engagement pour adopter une politique volontariste en matière d'égalité professionnelle, et les évolutions souhaitées doivent être portés par les parties prenantes à tous les niveaux et notamment au niveau des organismes adhérents à la FNEMSA.

Elles nécessiteront des mesures correctives à court terme et des actions sur la durée qui devront faire l'objet de négociations avec les partenaires sociaux au niveau de chaque organisme adhérent à la FNEMSA.

Dans cet esprit, un premier travail, mené au niveau de la branche, sur l'état des lieux de la situation comparée de l'emploi hommes/femmes actuelle a été réalisé en consolidant des éléments statistiques.

Les organismes adhérents à la FNEMSA s'engagent quant à eux, dans le cadre de leur négociation d'entreprise, à mener un travail de diagnostic, à partir d'indicateurs communs à tous les organismes adhérents à la FNEMSA. A ce titre, est élaboré et adressé à tous les organismes adhérents à la FNEMSA un document unique et commun.

Il s'organisera autour des quatre grands thèmes que sont le recrutement, la formation professionnelle, le déroulement de carrière et l'articulation des temps de vie.

Ce diagnostic permettra d'identifier l'éventuelle existence d'inégalités ainsi que leur cause et, le cas échéant, de prendre toute mesure corrective susceptible de les résorber.

TITRE III : SUIVI DE L'ACCORD-CONSOLIDATION DES RESULTATS

Les parties signataires s'engagent à dresser un bilan du présent accord notamment à partir de documents de synthèse des diagnostics locaux, élaboré par la FNEMSA en décembre 2010. A partir de ce bilan, les parties signataires réviseront si nécessaire le présent accord et conviendront des modalités de poursuite des travaux.

Un point d'étape sera réalisé en 2009 sur les négociations engagées en application du présent accord dans les organismes adhérents à la FNEMSA.

TITRE IV : APPLICATION DE L'ACCORD

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet au jour de son agrément.

Il ne constitue pas un engagement unilatéral de l'employeur mais un accord comportant comme conditions suspensives l'agrément ministériel et l'absence d'opposition par les organisations syndicales dans les conditions prévues par la loi.

Il pourra être dénoncé ou révisé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 2 de la convention collective de travail du personnel de la MSA du 22 décembre 1999.

Les accords conclus dans les entreprises ne pourront déroger aux dispositions du présent accord sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Fait à Bagnolet, le 13 décembre 2007

Pour la Fédération Nationale des Employeurs
de la Mutualité Sociale Agricole
(FNEMSA)

Pour la Fédération Générale Agro-alimentaire
(FGA-CFDT)

Pour le Syndicat National de l'Encadrement et
des employés de la Mutualité Agricole
(SNEEMA – CFE-CGC)

Pour la Fédération Nationale
des Personnels des
Organismes Sociaux (CGT)

Pour l'Union Nationale des Syndicats Autonomes
Agriculture Agroalimentaire – Syndicat National
des Salariés de la Protection Sociale Agricole
(UNSA Agriculture Agroalimentaire-SNPASA)

Pour la Fédération des Syndicats Chrétiens
des Organismes et Professions de
l'Agriculture (CFTC AGRIC)

Pour la Fédération des Employés et Cadres
(FO)