

## ACCORD EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ENTRE, D'UNE PART :

L'entreprise CAVAC représentée par Monsieur BOURGEAIS Jacques, en qualité de Directeur Général et Monsieur CALLEAU Jérôme, Président du Conseil d'Administration.

ET, D'AUTRE PART :

Les Délégués syndicaux, ci-après désignés en signataires

**IL EST CONVENU CE QUI SUIT :**

### PREAMBULE

Dans la continuité de l'accord précédant arrivé à échéance, les Partenaires sociaux de CAVAC réaffirment leur attachement au principe de l'égalité professionnelle hommes/femmes.  
Le présent accord collectif s'inscrit dans le cadre des dispositions suivantes :

L'accord collectif interbranches du 12 octobre 2011 en faveur de l'égalité professionnelle dans la Coopération Agricole.

Les articles L. 2242-8 et suivants modifiés par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016

Les articles R. 2242-2 et suivants du code du travail modifiés par décret n°2016-868 du 29 juin 2016.

Le décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

### OBJET

Convaincus que la mixité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise constitue un facteur de complémentarité, de cohésion sociale et de richesse, les Partenaires sociaux ont convenu d'engager la présente négociation.

Le présent accord a pour objet de développer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment en privilégiant l'égalité d'accès à la formation professionnelle afin de favoriser la mixité par un traitement indifférencié entre les femmes et les hommes en matière de promotion et de rémunération.

PL VR JL ML JB Je

## ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'Unité Economique et Sociale regroupant CAVAC, CAVAC Distribution, VERTYS, AGRIVIA transport ainsi qu'à la société CAVAC Biomatériaux.

## ARTICLE 2 : OBJECTIFS ET ACTIONS A METTRE EN PLACE

Les parties conviennent de définir des objectifs de progression et des actions permettant de les atteindre dans les **5 domaines** d'actions suivants :

- Renforcer la politique de mixité en matière de recrutement ;
- Elargir et adapter la formation professionnelle et améliorer la qualification ;
- Favoriser la promotion professionnelle facteur d'amélioration de la rémunération ;
- Améliorer l'articulation de l'activité professionnelle et de la vie privée ;
- Contribuer à la mixité des postes par l'amélioration des conditions et postes de travail.

### 2- 1 : RENFORCER LA POLITIQUE DE MIXITE EN MATIERE DE RECRUTEMENT

Les parties signataires affirment que la mixité dans les emplois est un facteur **d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique**.

#### **- Objectif de progression et indicateur chiffré associé :**

A titre préalable, les parties rappellent qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, en raison de son sexe, de sa situation de famille ou de son état de grossesse.

A titre indicatif, le pourcentage CDI de femmes dans l'UES CAVAC a évolué comme suit sur les 3 dernières années (Source BDESE)

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes
2021	278	764	1042	26.7%
2022	299	762	1061	28.2%
2023	306	783	1089	28.1%

L'objectif de supprimer les postes non mixtes dans l'entreprise a été atteint dans l'ensemble des services sauf celui de la maintenance.

Les parties se fixent comme nouvel objectif de parvenir sur la durée de l'accord à l'embauche de personnel féminin dans un service de maintenance de l'entreprise quel que soit le domaine (en usine, en silos, en atelier, au garage, dans les SAV motoculture).

A titre indicatif, le nombre d'embauches de salariés femmes dans l'UES CAVAC a évolué comme suit sur les 3 dernières années (Sources BDESE)

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes
2021	27	54	81	33%
2022	47	66	113	41%

PL VR JL ML JB JC

2023	56	93	149	37%
------	----	----	-----	-----

**Les parties conservent un objectif de progression d'effectifs de femmes. Les parties se fixent une évolution de 5% du nombre d'embauches de femmes en CDI sur la durée de l'accord.**

**- Actions à mettre en oeuvre et indicateur chiffré associé :**

L'entreprise s'engage à oeuvrer pour une application concrète des principes énoncés ci-dessus et à assurer un recrutement équilibré entre les femmes et les hommes à partir de critères strictement objectifs en lien exclusif avec les compétences et l'expérience requises pour tenir les postes de l'entreprise.

Pour atteindre l'objectif ci-dessus, l'action suivante sera mise en oeuvre :

**Sensibilisation des acteurs du recrutement**, y compris les chefs de service, **au principe de non-discrimination à l'embauche** en raison du sexe ou de la situation de famille par la mise en place d'actions de sensibilisation :

- À chaque recrutement où le service Ressources Humaines sera présent, rappel du principe de non-discrimination avec remise aux nouveaux responsables, acteurs du recrutement, d'un document par lequel il s'engage par écrit à respecter le principe de non-discrimination.
- Communiquer par le témoignage de salariées femmes embauchées sur des postes où la mixité est plus rare.

**Indicateurs chiffrés associés :**

- Nombre de documents remis aux salariés, acteurs du recrutement, ayant eu une information de sensibilisation au principe de non-discrimination à l'embauche en raison du sexe ou de la situation de famille.
- Nombre de Publications sur des témoignages de salariées femmes.

## **2- 2 : ELARGIR ET ADAPTER LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Les parties signataires considèrent que la formation professionnelle est un outil privilégié qui contribue à favoriser un traitement indifférencié des hommes et des femmes en matière de promotion et de rémunération. Aussi l'accès à la formation professionnelle doit être ouvert indistinctement à tous les salariés et ce quel que soit leur sexe.

Les parties constatent que le pourcentage de femmes ayant suivi des formations est inférieur à celui des hommes selon l'évolution suivante :

Nbre stagiaires	Femmes	Hommes	Total	% Femmes
2021	90	338	428	21%
2022	82	337	459	17.9%
2023	188	743	931	20,2%

L'indicateur est à pondérer au regard de la répartition des effectifs H/F :

% formés	% stagiaires femmes/Effectif femmes	% stagiaires hommes/ Effectif hommes
2021	32.4%	44%
2022	27.4%	60.2%
2023	58,6%	90,9%

**- Objectif de progression et indicateurs chiffrés associés :**

Si l'objectif a progressé significativement en 2023, le ratio de 60% n'est pas atteint

PL VR JL NL JB JC

Les parties se fixent donc pour deux nouveaux objectifs :

- reconduire l'objectif sur la durée de l'accord d'augmenter la proportion de stagiaires femmes de sorte que la proportion des effectifs femmes formée soit égale à la proportion des effectifs hommes formés chaque année.
- analyser les formations dont le public concerné occupe des postes « mixtes » et s'assurer qu'au sein de ces formations, tous les stagiaires aient eu accès à la formation sans distinction de sexe.

Les parties se fixent également pour objectif que chaque salarié après une absence prolongée de plus de 6 mois (congé parental, maladie, accident, congé maternité avec arrêt de plus de 6 mois) bénéficie d'un entretien organisé par le SRH afin de leur permettre de réintégrer au mieux leurs fonctions

Cet entretien a lieu en principe à la fin du délai d'absence mais peut aussi, à la demande expresse du salarié être anticipé avant sa date de reprise. Il peut également être organisé dans le cadre du rendez-vous de liaison prévu selon les dispositions légales en vigueur.

Cet entretien a pour objet de préparer la reprise de travail en organisant son retour, déterminer ses éventuels besoins en formation, examiner ses éventuels souhaits d'évolution de carrière ou autres projets.

**- Actions à mettre en oeuvre et indicateurs chiffrés associés :**

Pour atteindre l'objectif ci-dessus les deux actions suivantes seront mises en oeuvre :

\* informer par une documentation interne des différents outils de formation et la transmettre soit lors des entretiens professionnels soit lors des entretiens de retour d'absence longue durée, rappeler l'égalité de tous les salariés à l'accès à la formation professionnelle dans les contrats à temps partiel.

Indicateurs chiffrés associés :

- Nombre de retour de congés parentaux et arrêts longue durée
- Nombre de comptes rendus d'entretien professionnels réalisés.

**2- 3 : PRINCIPE D'EGALITE DE REMUNERATION DES FEMMES ET DES HOMMES ET ACCES A LA PROMOTION**

**Principe d'égalité de rémunération**

Dans tous les postes où les coefficients points rémunération sont fonction de la nature de l'activité et ou du poste de travail (machines, matériels à conduire et ou à piloter...), les rémunérations afférentes sont dites catégorielles et donc non « individualisables » ; de sorte, **il n'existe aucun écart de rémunération de quelle que nature qu'il soit entre les hommes et les femmes** (exemple : conducteur/trice routier, conducteur/trice d'installation, préparateur/trice cariste...)

Dans les postes à rémunération « individualisée » ou un écart de rémunération peut exister entre les salariés compte tenu de leurs compétences et de leurs expériences acquises pendant ou avant leur arrivée dans l'entreprise, pouvoir justifier objectivement que l'écart n'est pas fonction du genre du salarié.

**- Actions à mettre en œuvre et indicateurs chiffrés associés :**

S'assurer que sur un même poste à rémunération catégorielle, les salariés hommes et femmes sont rémunérés de la même façon dès leur embauche :

- Ecart de rémunération liés au genre (par le biais du calcul de l'index de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes / tableau de suivi BDESE).
- Ecart de rémunération sur des postes à rémunération catégorielle : établir une liste des salariés hommes et femmes embauchés sur l'année civile et occupant des postes à rémunération catégorielle; cette liste sera soumise aux membres de la commission spécialisée du CSE (formation, gestion des carrières, égalité hommes femmes et handicap) afin de s'assurer de cette absence d'écart.

Il sera fait état en commission spécialisée (formation, gestion des carrières, égalité hommes femmes et handicap...) de la liste des salariés hommes et femmes non augmentés depuis 5 ans et plus. Une

AL VR JU MC JB JC

analyse détaillée de la situation des salariées femmes de cette liste sera réalisée et les écarts objectivement justifiés si nécessaire.

A noter : les Partenaires Sociaux rappellent que les salariés intervenant sur différentes missions au sein de plusieurs services ne doivent pas être pénalisés par cette polyvalence et doivent – le cas échéant – se voir proposer des postes à temps plein sur une même activité lorsqu'une opportunité se présente.

### Accès à la promotion

Les parties signataires considèrent que la promotion professionnelle est un droit qui contribue à favoriser un traitement indifférencié des hommes et des femmes en matière de rémunération. Aussi l'accès à la promotion professionnelle doit être ouvert indistinctement à tous les salariés et ce quel que soit leur sexe.

Les parties constatent que le pourcentage de femmes ayant été promues est variable suivant les années. Les données sociales font apparaître les évolutions suivantes :

	2021		2022		2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Tot pers augmentées	186	79	198	61	208	76
Soit % de l'effectif	23.7%	31.3%	25.9%	20.4%	26,6%	24,8%

Par type de revalorisations	2021		2022		2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Au mérite	72%	71%	53%	89%	45%	59%
Catégorielle	16%	7%	42%	3%	41%	20%
Evolution poste mission	12%	22%	5%	8%	14%	21%

### - Actions à mettre en œuvre et indicateurs chiffrés associés :

La moyenne globale des index des entreprises en 2024 sur l'année 2023 est de 88 ; **les parties conviennent de viser un index supérieur à la moyenne des entreprises.**

En 2024, pour l'année 2023 l'UES obtient la note de 89.

L'objectif fixé dans le présent accord est que la part relative aux augmentations suite à **évolution de poste ou de mission pour le personnel féminin soit supérieure de 5% à celui des hommes.** C'était le cas de l'indicateur obtenu sur l'année 2023.

Pour atteindre ces objectifs ci-dessus les actions suivantes seront mises en œuvre :

\* embauche ou promotion de salariées femmes dans les postes à responsabilité

Indicateur chiffré associé :

- Evolution du nombre de femmes dans les postes cadres.

\* A l'occasion des entretiens, des changements d'organisation, des nouvelles prises de responsabilités, nombre de femmes ayant eu accès à des promotions et à des évolutions salariales au mérite.

Indicateur BDESE égalité hommes/femmes, évolutions salariales par typologie.

## **2- 4 : AMELIORER L'ARTICULATION DE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET DE LA VIE PRIVEE**

Les parties constatent qu'il est possible à l'entreprise de recourir aux dispositifs susceptibles d'améliorer l'articulation de l'activité professionnelle et de la vie privée en vue d'améliorer l'égalité professionnelle.

### - Objectif de progression et indicateurs chiffrés associés :

Les parties se fixent pour objectif de tendre vers l'acceptation de 100 % des demandes de salariés favorisant l'articulation vie professionnelle et vie privée notamment dans le cadre d'une demande d'aménagement d'horaires.

PL VR JU ML JB JC



Indicateurs chiffrés associés:

- Nombre de demandes de travail à temps partiel ou aménagement d'horaire demandé.
- Nombre de demandes de travail à temps partiel ou aménagement d'horaire accepté.

Les données sociales de la BDESE nous indiquent que les femmes sont davantage concernées par le travail à temps partiel que les hommes ; d'autre part, sur le nombre de personnes à temps partiel, il est établi que dans l'entreprise, plus de 70% (moyenne des trois dernières années) des temps partiels ne sont pas imposés aux salariés pour les besoins de l'entreprise. **Les parties veilleront à maintenir ce pourcentage pendant la durée de l'accord.**

	2021	2022	2023
% de tps partiels non imposés	65%	73%	72%

Les parties ont mis en place un accord sur le télétravail. Ce mode d'organisation du travail ne doit pas être un frein au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La Direction et les Partenaires Sociaux s'assureront de l'égalité d'accès au télétravail entre les femmes et les hommes.

En outre, les Partenaires sociaux rappellent le principe légal de l'accès privilégié des salariés à temps partiel à un retour sur un poste à temps plein. Le nombre de demandes d'aménagement d'horaires d'un temps partiel à un temps plein fera lui aussi l'objet d'un suivi tel que prévu ci-dessus dans les indicateurs choisis.

## **2-5 : AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR FAVORISER L'ACCESSIBILITE DES POSTES A TOUS**

Les Partenaires sociaux considèrent que l'amélioration des conditions de travail et la réduction de la pénibilité peuvent faciliter la mixité des emplois.

Les investissements matériels comme l'automatisation, la suppression ou la diminution du port de charges lourdes mais aussi les aménagements d'horaires (horaires postés) peuvent favoriser la mixité des emplois dans les services.

A titre non exhaustif, sur les trois dernières années, nous pouvons constater la mise en œuvre des plans d'actions suivants :

- Angles, Touvois, Pouzauges : mise en place d'un échantillonneur.
- Chavagnes en Paillers et Champagné les Marais : installation d'un échantillonneur.
- Légumes : Mise en place de robots de palettisation.
- Achat de chariots porte sacs et de transpalettes électriques.
- Mise en place des exosposturaux (Central appro).
- Achat de balais sur chariot (nettoyage de site).
- Poursuite de pose d'échantillonneurs sur les plateformes.
- Automatisation complète de la ligne de conditionnement sur la station PVS
- Changement de la canne de prélèvement pour aspirer toutes les espèces, évite d'aller au-dessus dans les camions à la station PVS
- Ligne de minéraux en automatique pour le chargement vrac usine aliments atelier bio FOUGERE.
- Etude Ergonomique sur le poste verse sac UAB

### **Objectif de progression et indicateurs chiffrés associés :**

**En s'appuyant de la commission sécurité et santé au travail et du service sécurité, les parties se fixent pour objectif de mettre en œuvre 2 ou 3 actions concrètes en faveur de l'aménagement des conditions et postes de travail.**

Indicateur chiffré associé :

- Nombre d'actions réalisé (bilan non exhaustif des actions d'amélioration des conditions de travail présenté annuellement en commission sécurité).

PL VR JL NL JB JE

### ARTICLE 3 : SUIVI DE L'ACCORD

Chaque année, l'employeur établira un bilan du présent accord dans le cadre du rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes de la BDESE qui sera soumis à la commission du CSE.



### ARTICLE 4 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa signature. Au terme de ce délai, il cessera de produire tout effet, les parties excluant toute reconduction tacite.

### ARTICLE 5 : NOTIFICATION ET DEPOTS

Le présent accord est déposé par la Direction selon les dispositions et formalités légales en vigueur.

Fait à la Roche sur Yon, le 27 septembre 2024 en autant d'exemplaires originaux que de parties signataires.

VALIDATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL			
CFDT		CFTC	
LAUNAY Gabriel RENAUD Virginie		LAURENT JULIEN LARDIERE Nicolas	
VALIDATION EMPLOYEUR			
PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION J. CALLEAU		DIRECTEUR GENERAL J.BOURGEOIS	
