



ACCORD EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES LES VIGNERONS DE BUZET

ENTRE LES SOUSSIGNES

- **La société coopérative agricole LES VIGNERONS DE BUZET**, dont le siège se situe à BUZET/BAÏSE – 47160 au 56 avenue des Côtes de Buzet, représentée par **M. Pierre PHILIPPE, Directeur Général**

d'une part,

et

- **Les membres titulaires du CSE**
représentés par **Mme GACHE Marielle**
Mme Stéphanie DAVID
M. David COSTA

d'autre part,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

PREAMBULE

Cadre légale et conventionnel

Le présent accord collectif s'inscrit dans le cadre des dispositions suivantes :

- Les articles L.2245-5 et L.2242-5-1 du code du travail tels qu'issus de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;
- L'article L.2323-47 du code du travail modifié par la loi n°2014-873 du 4 août 2014 – art. 19;
- Les articles R.2242-2 et suivants du code du travail issus du décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 et modifié par le décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 ;
- L'article R.2323-9 du code du travail
- L'accord collectif interbranches du 12 octobre 2011 en faveur de l'égalité professionnelle dans la coopération agricole.

Objectif poursuivi par l'accord :

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 membres du CSE de la coopérative LES VIGNERONS DE BUZET 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 dans le recrutement, dans l'accès à l'adaptation des conditions de travail et à la qualité de vie au travail, afin de favoriser la mixité par un traitement indifférencié entre les femmes et les hommes en matière d'évolution professionnelle et de rémunération dans l'entreprise.

La société, entend ainsi, sur la base de l'analyse des éléments chiffrés de situation comparée entre les femmes et les hommes communiqués aux membres du CSE, fixer des objectifs réalistes d'égalité professionnelle et définir des actions concrètes permettant de les atteindre.

Les dispositions suivantes ont été négociées dans le cadre de la réunion qui a eu lieu le 27 avril 2023 avec les membres du CSE.

Article 1. : Champ d'application de l'accord

Cet accord couvre l'ensemble du personnel de la société « Les Vignerons de Buzet ».

Article 2. : Objectifs et actions à mettre en œuvre

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

- Embauche,
- Conditions de travail,
- Rémunération effective,
- Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la vie personnelle et familiale,
- Mesures en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
- Droit à la déconnexion

Article 2.1 : Recrutement

Constat partagé :

La répartition Homme / Femme toute catégorie, est à l'équilibre.

Les effectifs féminins sont nettement supérieurs aux effectifs masculins sur la catégorie « Employés » et inversement sur la catégorie « Ouvriers ».

A noter que les effectifs féminins et masculins s'équilibrent pour les catégories « Agent de maîtrise & Cadre ».

31/12/2022	Homme	Femme	Total
Nombre	44	45	89
%	50	50	100
Catégorie	Homme	Femme	Répartitions/total
Ouvriers	23	7	30
%	26	7	33
Employés	5	23	28
%	6	26	32
Maîtrise	5	2	7
%	6	2	8
Cadres	10	13	23
%	11	15	26
Cadre Supérieur	1	0	1
%	1	0	1

Tableau réalisé à la date du **31 décembre 2022**

Objectifs	<p>Les parties fixent pour objectif de tendre vers un équilibre de représentation entre les hommes et les femmes dans toutes les catégories.</p> <p>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, de son état de grossesse ou de tout autre facteur de discrimination.</p> <p>Dans ce contexte, l'entreprise s'engage à œuvrer 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</p>
-----------	--

	<p>objectifs en lien exclusif avec les compétences et l'expérience requises pour tenir les postes de l'entreprise.</p> <p>L'objectif de progression sera de réduire les écarts dans l'ensemble des catégories pour tendre un maximum vers une égalité femme/homme.</p>
<p>Actions retenues</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Un cahier des charges a été élaboré et est envoyé à chaque nouveau cabinet de recrutement et/ou agence pour l'emploi pour que ce critère soit respecté. ➤ L'entreprise s'engage à ce que le processus de recrutement, interne ou externe, se déroule dans les mêmes conditions pour les femmes et pour les hommes, par une action de sensibilisation des managers, afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre la qualification des candidat(es) et les compétences requises pour l'emploi proposé. ➤ L'entreprise s'engage à mettre en place d'actions de communication externe par an auprès d'établissements scolaires ou d'études supérieures et d'organismes de formation, au niveau local ou régional, afin de favoriser l'orientation des femmes vers les métiers de la coopération viticole occupés principalement à ce jour par des hommes (ex : visites de l'entreprise, présentation du secteur dans les établissements scolaires ou écoles d'ingénieurs, participation à des salons professionnels,...). ➤ L'entreprise s'engage à accueillir des stagiaires en entreprise pour découvrir les métiers et déconstruire les représentations genrées.
<p>Indicateurs chiffrés</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'agences d'intérim ayant reçu notre cahier des charges - Nombre de managers sensibilisés au process de recrutement - Nombre d'actions de communication externe effectuées auprès d'établissements scolaires et d'organismes de formation, au niveau local ou régional visant à favoriser l'orientation des femmes vers les métiers de conducteurs de machines de conditionnements et d'ouvriers de chai. - Nombre de stagiaires accueillis

Article 2.2 : Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

Aménagement des horaires :

Objectifs	<p>Améliorer l'articulation activité pro / vie personnelle</p> <p>Les parties se fixent pour objectif de développer les mesures favorisant l'articulation entre les contraintes de la vie professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales.</p>
Actions retenues	<ul style="list-style-type: none">• Faciliter l'organisation des horaires de travail individuels pour prendre en compte certains impératifs familiaux tels que maladie d'enfants, accompagnement rentrée scolaire, grèves scolaires ou de transport, absence de professeurs, absence du conjoint, absence de garde alternative, tout en les adaptant aux contraintes d'organisation et de la bonne marche des services. Ces aménagements pourront prendre la forme d'arrivée décalée, de départ anticipé, de prise de CP ou de RTT, d'adaptations temporaires d'horaires, <u>en dehors des délais de prévenance légaux ou conventionnels</u>.• De plus, un salarié qui le souhaite pourra opter pour le télétravail si cela est compatible avec l'emploi exercé, notamment en fonction de sa faisabilité technique et des impératifs de sécurité des données. <p>Il est retenu de :</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Ne pas excéder plus d'un refus non motivé par demande des salariés➤ Assurer la traçabilité des demandes du personnel, des réponses apportées et des mesures mises en place. <p>L'objectif est d'augmenter le taux de satisfaction des demandes des salariés dans le respect des contraintes de l'organisation de</p>
Indicateurs chiffrés	<ul style="list-style-type: none">➤ Nombre de refus de demande d'aménagements d'horaires

L'exercice de la parentalité :

Objectifs	<p>Favoriser l'exercice des responsabilités liées à la parentalité</p> <p>L'égalité professionnelle repose également sur la possibilité pour chacun des parents d'exercer les responsabilités liées à la parentalité. A ce titre et afin de promouvoir le congé de paternité, il est convenu qu'une fiche d'information sur les modalités d'accès à ce congé sera intégrée dans le kit d'accueil des salariés.</p>
-----------	--

Actions retenues	Informier le personnel des modalités d'accès au congé paternité, en remettant une fiche d'information aux nouveaux salariés
Indicateurs chiffrés	100% du personnel « nouvel arrivant » ayant reçu la fiche d'information sur les modalités d'accès au congé paternité

Article 2.3 : Rémunération effective

Rémunération :

<u>Objectifs</u>	<p>Les parties constatent que l'entreprise s'applique à respecter le principe essentiel de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de même valeur.</p> <p>Il est ainsi rappelé que la loi définit des travaux de même valeur comme étant ceux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, ainsi que de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.</p> <p>Les objectifs sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ s'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes ; ➤ contribuer à supprimer les éventuels écarts de rémunération pour une même fonction, pour un même niveau de compétence, d'expérience professionnelle et de performance entre les hommes et les femmes. ➤ veiller à appliquer la garantie d'évolution salariale aux salariés concernés par les congés de maternité, de paternité, d'adoption.
<u>Actions retenues</u>	<ul style="list-style-type: none"> - Vérifier l'application de l'évolution des rémunérations selon les dispositions de notre convention collective ; - Sensibiliser les managers à la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; - Effectuer le rattrapage salarial retour de congé maternité de la salariée - Supprimer les éventuels écarts constatés dans une période de 6 mois. - Mettre en place des actions de sensibilisation pour les managers
Indicateurs chiffrés	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nombre de rattrapage salarial effectué ➤ Nombre d'écart de rémunération constaté entre les femmes et les hommes pour un travail de même valeur.

2.4 Conditions de travail

Amélioration des conditions de travail :

Objectifs	<p>Favoriser l'amélioration des conditions de travail pour tous les salariés.</p> <p>La société s'est engagée dans une démarche volontariste d'amélioration de la Qualité de vie et Conditions de travail.</p> <p>A ce titre, un diagnostic sur les RPS a été établi en 2022 par le cabinet TISALIS, en partenariat avec le médecin du travail, et financé par les services de prévention de la MSA. Ce diagnostic a été suivi de groupes de discussions, composé de salariés de services différents, de toutes catégories socioprofessionnelles.</p> <p>Le comité de pilotage sur les RPS a élaboré un plan d'actions pour suivre les actions d'améliorations continues qui en découlent.</p>
Actions retenues	<p>L'entreprise s'engage à :</p> <ul style="list-style-type: none">- Evaluer régulièrement les conditions de travail du personnel en lien avec le CSE et suivre le plan d'actions associé- Entreprendre des actions visant à améliorer l'ergonomie des postes de travail du personnel.
Indicateurs chiffrés	<ul style="list-style-type: none">- Taux d'avancement du plan d'actions- Nombre d'actions entreprises visant à améliorer l'ergonomie des postes de travail

Respect des genres et bonnes conduites :

Objectifs	<p>Assurer le respect des genres et des bonnes conduites dans l'entreprise pour tous les salariés.</p> <p>L'élaboration et le respect des règles de bonne conduite favorisent une meilleure intégration des femmes dans les milieux traditionnellement masculins et des hommes dans les secteurs essentiellement féminins.</p>
Actions retenues	<p>L'entreprise s'engage à organiser au moins une action de sensibilisation sur les agissements sexistes ou stéréotypes sur la durée de l'accord.</p> <p>Former un.e référent.e en matière d'agissements sexistes au sein de la société (en plus de celui/celle élu.e au sein du CSE).</p>
Indicateurs chiffrés	<p>Nombre et type d'actions menées</p> <p>Nombre de référent.e.s formé.e.s aux agissements sexuels et sexistes</p>

Art 2.5 Mesures en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés :

Objectifs	La société marque sa volonté de promouvoir le travail des personnes en situation de handicap et de leur faciliter l'accès à l'emploi. Des partenariats sont déjà développés dans ce sens. Elle entend poursuivre cette politique d'inclusion.
Actions retenues	L'entreprise s'engage à : <ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser le personnel sur le handicap par des actions de communication - Développer des partenariats privilégiés avec des organismes spécialisés dans l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés - Encourager la mise en place de duo dans le cadre du DUODAY.
Indicateurs chiffrés	La réalisation des objectifs pris ci-dessus sera mesurée à l'aide des indicateurs chiffrés suivants : <ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'au moins une action de communication par an sur le handicap - Mise en place du Duoday - Nombre annuel de contrats conclus avec des prestataires extérieurs n'employant que des personnes en situation de handicap

Art 2.6 Droit à la déconnexion :

Objectifs	Le droit à la déconnexion est le droit pour le salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail en vue de garantir l'effectivité de son droit au repos. Les parties au présent accord, souhaitent ainsi rappeler que dans ce cadre, chaque salarié bénéficie au sein de l'entreprise d'un droit à la déconnexion, les soirs, le week-end et les jours fériés, pendant ses congés et sur l'ensemble des périodes de suspension de son contrat de travail. Il lui est demandé, en contrepartie, de limiter l'envoi de courriels ou les appels téléphoniques au strict nécessaire durant ces mêmes périodes. Il est rappelé, qu'une charte du droit à la déconnexion est actuellement en vigueur au sein de l'entreprise.
Actions retenues	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser les collaborateurs au droit à la déconnexion en leur remettant la charte établie à ce sujet - Elaborer une charte sur les engagements pour l'équilibre des temps de vie
Indicateurs chiffrés	<ul style="list-style-type: none"> - Remise de la charte sur le droit à la déconnexion à l'intégralité du personnel - Remise de la charte sur les engagements pour l'équilibre des temps de vie

Article 3 : Suivi de l'accord

Chaque année, la direction établira un bilan du présent accord dans le cadre du rapport de situation économique qui sera soumis au CSE.

Article 4 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an. Au terme de ce délai, il cessera de produire tout effet, les parties excluant toute reconduction tacite.

Il s'applique à compter du dépôt sur la plateforme dématérialisée Teleaccords.

Article 5 : Révision

S'agissant d'un accord à durée déterminée, le présent accord ne peut être dénoncé.

Par contre, il peut être révisé à tout moment, en tout ou partie de ses dispositions, par chaque partie signataire.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier remis en main propre contre décharge. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement.

La société doit engager la négociation dans un délai d'1 mois suivant la date de présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception notifiant la demande de révision.

Les parties seront alors tenues d'examiner les demandes présentées dans un délai maximum de 3 mois à compter de la première réunion au cours de laquelle est examinée la demande de révision. A l'expiration de ce délai, la demande de révision sera caduque, à défaut d'accord.

En cas de révision, le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application d'un nouveau texte remplaçant la partie révisée.

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord collectif se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie et est opposable, dans les conditions fixées à l'article L.2261-8 du Code du travail, aux parties liées par l'accord collectif d'entreprise.

Article 6 : Notification et dépôts

L'accord sera déposé par les Vignerons de Buzet de façon dématérialisé sur le site dédié à cet effet [www. Teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.Teleaccords.travail-emploi.gouv.fr), en version intégrale et en version anonymisée, conformément aux dispositions de la loi travail du 8 aout 2016 (Article L2231-6 et D 2231-4 du Code du Travail) et en version papier auprès du Secrétariat-greffe du Conseil des prud'hommes d'Agen.

L'accord sera également remis à chaque partie signataire et un exemplaire sera remis au Comité Social Economique (CSE).

Fait à BUZET-SUR-BAÏSE le 27/04/2023

Les membres titulaires du CSE

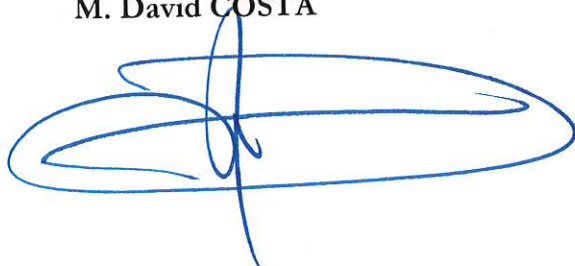
Mme Marielle GACHE



Mme Stéphanie DAVID



M. David COSTA



La Direction

Pierre PHILIPPE

