

DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR

PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE FEMMES/HOMMES

PREAMBULE

Ce plan d'action engage la Chambre d'agriculture des Pyrénées-Atlantiques en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et salariale et réaffirme notre attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes.

La mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Conformément aux dispositions légales, un plan d'action a été institué en faveur de l'égalité Femmes-Hommes.

Ce plan a vocation à s'appliquer à l'ensemble des agents de la Chambre d'Agriculture des Pyrénées-Atlantiques : agents de droit public (sous Statut) et salariés de droit privé (sous convention).

Ce plan d'action a pour objet de promouvoir l'égalité professionnelle au sein de l'Etablissement et de mettre en œuvre les moyens nécessaires à la suppression ou, à défaut, la réduction des inégalités constatées.

Aussi, les domaines d'action suivants seront traités dans le présent plan d'action :

- Embauche et recrutement ;
- Promotion professionnelle, qualification et classification ;
- Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle ;
- Santé et sécurité au travail ;
- Rémunération effective.

TITRE I – EMBAUCHE ET RECRUTEMENT

1.1 Objectifs

La Chambre d'agriculture des Pyrénées-Atlantiques 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 afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre la qualification des candidat(e)s et les

compétences requises pour l'emploi proposé.

Les dispositions du présent plan d'action ont pour objectif de supprimer, ou à défaut, réduire, dans la mesure du possible, les différences qui pourraient être constatées.

1.2 Actions

1.2.1 Neutralité des offres d'emplois – lutter contre les stéréotypes

La Chambre d'agriculture des Pyrénées-Atlantiques réaffirme son engagement à ne pas tenir compte des critères liés au sexe lors de ses procédures de recrutement et de mobilité interne, en rédigeant toutes les offres de postes à l'intention des deux sexes avec la mention « F/H » et/ou par l'utilisation de l'écriture inclusive.

Les intitulés et descriptifs de postes et d'emploi ne doivent contenir aucune appellation discriminatoire à l'égard du sexe et doivent être formulés de manière accessible et attractive autant pour les femmes que pour les hommes.

1.2.2 Sensibilisation des différents interlocuteurs

Des actions d'information et de communication pourront être organisées au sein de l'Etablissement afin de sensibiliser aux risques de discrimination et à l'intérêt de la mixité (femmes/hommes) des différents intervenants dans les procédures de recrutement.

1.3 Indicateur de suivi

- Nombre d'offre d'emploi ayant la terminologie adaptée sur le nombre d'offres diffusée (objectif 100%)
- Nombre de femmes et d'hommes reçu en entretien par rapport au nombre de femmes ou d'hommes ayant postulé
- Nombre de femmes et d'hommes recruté en CDI à la suite d'une ouverture de poste répartis par catégorie : A / C / E
- Nombre d'action d'information et de communication réalisées
- Coût de ces actions si elles font appel à des prestataires extérieurs

TITRE II – PROMOTION PROFESSIONNELLE, QUALIFICATION ET CLASSIFICATION

2.1 Objectifs

Les mêmes critères de détection des talents sont utilisés pour les femmes et les hommes, soit la performance, le savoir-être et la prise d'initiative favorable au développement de l'Etablissement.

Les absences liées à la parentalité (congé maternité, congé parental, congé d'adoption, congé de paternité) ne doivent en aucun cas avoir une incidence sur l'évolution professionnelle des collaborateurs concernés.

2.2 Actions

2.2.1 Emplois à responsabilité

La Chambre d'agriculture des Pyrénées-Atlantiques porte une attention particulière à la situation des femmes lors des promotions professionnelles, notamment pour l'accès aux responsabilités d'encadrement, ainsi que pour l'accès aux responsabilités des cadres de direction.

2.2.2 Retour de congé maternité/paternité/adoption/parental

L'évolution professionnelle des salarié(e)s en congé maternité/paternité/adoption et parental ne doit pas se trouver ralentie du fait de ces périodes d'absence.

Les collaborateurs(trices) qui reprennent leur activité à l'issue de ces absences bénéficient systématiquement d'un entretien spécifique avec leur responsable consacré à leurs perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et emploi.

2.2.3 Neutralité des offres d'emploi en interne

Dans la même optique que pour les recrutements externes, l'Etablissement s'engage à veiller à ce que les offres de postes internes ne véhiculent pas de stéréotypes liés au sexe.

Les intitulés et les offres de postes doivent être rédigés de manière à lever toute ambiguïté et à ne mettre en avant que les compétences nécessaires à leur exercice.

2.3 Indicateurs de suivi

- Proportion du nombre de femmes et d'hommes au sein de la catégorie métier E - Etude et Encadrement
- Proportion du nombre de femmes et d'hommes au sein des cadres de Direction (comité de direction)
- Nombre de femmes bénéficiant d'une augmentation au retour du congé maternité (objectif 100%)
- Nombre d'offre d'emploi « interne » ayant la terminologie adaptée sur le nombre d'offres diffusée (objectif 100%)
- Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié d'un entretien au retour de leur congé maternité / paternité / adoption / parental (objectif 100%)

TITRE III- EQUILIBRE ENTRE VIE PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE

3.1 Objectifs

La Chambre d'Agriculture des Pyrénées-Atlantiques réaffirme son engagement à aider les collaborateurs à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale.

3.2 Actions

3.2.1 Temps partiel

Les parties rappellent le principe d'égalité de traitement entre les collaborateurs(trices) travaillant à

temps plein et ceux/celles travaillant à temps partiel en termes d'évolution de carrière et de rémunération.

L'Etablissement s'engage à ce que les collaborateurs(trices) travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes possibilités d'évolutions de rémunération et de carrière que les collaborateurs(trices) à temps plein.

Aucune mobilité géographique ou professionnelle ne peut être refusée ou imposée aux collaborateurs(trices) au prétexte qu'ils/elles travaillent à temps partiel. De même, les collaborateurs(trices) à temps partiel bénéficient des mêmes droits de formation que les collaborateurs(trices) à temps plein.

L'Etablissement s'attache à veiller à ce que la charge de travail d'un(e) collaborateur(trice) à temps partiel soit compatible avec sa quotité de travail.

3.2.2 Réunions et déplacements professionnels

La Chambre d'agriculture des Pyrénées-Atlantiques veille à prendre en considération les contraintes de la vie personnelle et familiale.

Ainsi, les réunions doivent être planifiées pendant les horaires habituels de travail (plages fixes de l'accord sur l'Aménagement du temps de travail). Les réunions tardives ou matinales doivent être évitées au maximum ou, en tout état de cause, planifiées à l'avance.

3.2.3 Congé de paternité

L'Etablissement entend rappeler les dispositions légales et conventionnelles qui prévoit qu'à l'occasion d'une naissance/adoption, les collaborateurs peuvent bénéficier, sur leur demande, d'un congé de paternité faisant immédiatement suite au congé de naissance.

3.2.4 Congé parental d'éducation

Pendant la période qui suit l'expiration d'un congé maternité ou d'adoption, tout collaborateur(trice) peut bénéficier d'un congé parental d'éducation à temps plein (non rémunéré) ou à temps partiel à sa demande.

Cette possibilité est ouverte au père et à la mère, ainsi qu'aux adoptants.

La durée initiale de ce congé est de 1 an maximum et peut être renouvelé selon les conditions en vigueur.

3.2.5 Télétravail

La Chambre d'agriculture des Pyrénées-Atlantiques entend rappeler les dispositions issues de l'accord télétravail du 02 janvier 2023 et veillera à ce que sa mise en œuvre favorise l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de ses collaborateurs.

3.3 Indicateurs de suivis

- Proportion de réponse écrite aux demandes de passages à temps plein ou à temps partiel (objectif : 100%)
- Nombre de salariés concernés par le télétravail et nombre de jours posés
- Comparaison du pourcentage d'augmentation salariale des salarié(e)s à temps partiel et du pourcentage d'augmentation des salarié(e)s à temps plein

TITRE IV- SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

4.1 Objectifs

La Chambre d'agriculture des Pyrénées-Atlantiques s'engage à faciliter l'adoption d'actions durables et adaptées en vue d'améliorer la prévention des risques professionnels, physiques ou psychosociaux dans les mêmes conditions pour les femmes que pour les hommes et de maintenir un lien avec le(s) salarié(e)s en congé maternité/paternité ou d'adoption.

En outre, les parties entendent s'opposer à toute situation de harcèlement, qu'il s'agisse de harcèlement sexuel, de harcèlement moral ou d'agissements sexistes. Elles s'engagent ainsi à agir contre de tels comportements au sein de son Etablissement.

4.2 Actions

4.2.1 Traitement des situations de harcèlement sexuel ou d'agissement sexistes et référent CSE

L'Etablissement s'engage à mettre en œuvre un dispositif de recueil et de traitement des signalements de situations de harcèlement moral, de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste émanant d'un(e) collaborateur(trice) dans le cadre de l'activité professionnelle.

Un référent CSE chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les collaborateurs(trices) en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné parmi les membres du Comité Social et Economique. Cette désignation est portée à la connaissance des collaborateurs via le CSE.

Il est précisé que le référent CSE a les compétences pour accomplir sa mission auprès de l'ensemble des collaborateurs, qu'ils soient de droit public ou de droit privé.

4.2.2 Aménager les modalités d'exécution de l'activité professionnelle pendant la période de grossesse

La Chambre d'Agriculture des Pyrénées-Atlantiques entend faciliter le mode d'organisation du travail, associé aux situations particulières des femmes enceintes.

A ce titre, et sous recommandation du médecin du travail, si l'état de santé le nécessite et sous réserve de la faisabilité et du bon fonctionnement du service, durant une période située entre la déclaration à l'employeur et le congé de maternité, la salariée pourra bénéficier de jours de télétravail supplémentaires qui ne seront pas décomptés du compteur de l'accord.

Il est entendu que le télétravail ne s'applique pas pendant les périodes de maladie.

La maternité ne doit pas constituer un frein dans l'exécution de l'activité professionnelle des femmes. A ce titre, la Chambre d'Agriculture entend faciliter l'accès des femmes enceintes au parking le plus proche de l'établissement et surtout plus facilement accessible (limiter les escaliers d'accès par exemple).

4.2.3 Maintien du lien avec l'Etablissement durant les périodes de maternité/adoption/paternité

En outre, afin d'assurer la continuité de l'information relative à la vie de l'entreprise, la Direction propose le principe du maintien de la communication interne via l'intranet pendant les périodes de maternité, de congé d'adoption et de congé parental.

4.3 Indicateurs de suivi

- Nombre d'aménagement réalisé pour les femmes enceintes
- Nombre de dossiers sur le harcèlement traité
- Nombre d'information diffusée sur l'intranet

TITRE V- REMUNERATION EFFECTIVE

5.1 Objectifs

L'égalité salariale est une composante essentielle de l'égalité professionnelle.

A l'embauche, la Chambre d'agriculture des Pyrénées-Atlantiques 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'Etablissement réaffirme sa volonté de gérer les évolutions de salaire en fonction de l'ensemble de ses collaborateurs(trices) au regard des compétences mises en œuvre, responsabilités, résultats professionnels, ancienneté, métiers et catégories professionnelles, sans distinction de sexe.

5.2 Actions

5.2.1 Sensibilisation des responsables hiérarchiques

Lors de la procédure budgétaire annuelle (dont font partie les attributions d'augmentations individuelles : points de repère et/ou choix), il est rappelé aux responsables hiérarchiques les obligations en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, et les recommandations nécessaires afin que cette échéance soit une occasion d'assurer de façon continue l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

5.2.2 Vérification de la Direction

La Direction doit veiller, lors du retour des augmentations individuelles et promotions, au respect d'un équilibre femmes/hommes dans les demandes formulées par les managers.

5.3 Indicateurs de suivi

- Pourcentage d'augmentations individuelles par rapport à l'effectif par sexe
- Pourcentage d'augmentation individuelle par rapport à l'effectif par catégorie
- Pourcentage moyen d'évolution dans le temps par sexe à partir de 2023
- Nombre d'augmentations parmi les femmes en retour de congé maternité
- Les 10 salaires les plus élevés
- Un salaire annuel moyen des femmes se rapprochant de celui des hommes par CSP et par tranche d'âge

TITRE VI- CHAMPS D'APPLICATION

6.1 Durée du plan

Le présent plan d'action est conclu pour une durée indéterminée.
Il prendra effet à compter de la date de sa signature.

6.2 Communication du bilan

Chaque année, un bilan sera présenté aux Instances de représentation du personnel afin de s'assurer l'application du plan d'actions et du bon déroulement de sa mise œuvre.

Par ailleurs, en cas d'évolution du Statut du Personnel des Chambres d'agriculture ou du cadre social légal dans lequel évoluent les Chambres d'agriculture, susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent plan d'actions, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

6.3 Dépôt et publicité

Le présent plan sera déposé sur la plateforme nationale « TéléAccords » à l'adresse suivante : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Le présent plan sera consultable sur l'intranet et le site internet de la Chambre d'agriculture des Pyrénées-Atlantiques.

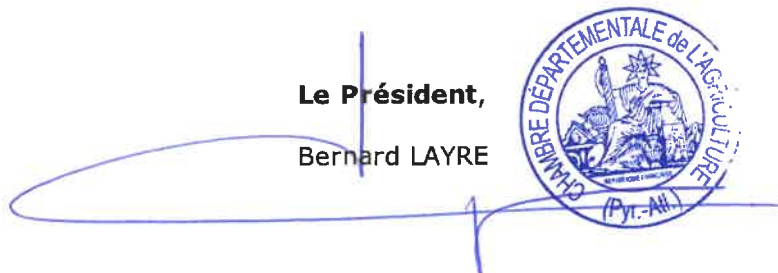
6.4 Révision et dénonciation

Le présent plan pourra être révisé en cours d'exécution par avenant et/ou être dénoncé devant les partenaires sociaux en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Fait à Pau, le 1^{er} mars 2024

Le Président,

Bernard LAYRE

A blue ink signature of Bernard Layre is written over a circular official stamp. The stamp contains the text 'CHAMBRE DÉPARTEMENTALE de L'AGRICULTURE' around the top and 'Pyr.-Atl.' at the bottom. The center of the stamp features a coat of arms with a sun, a plow, and a sheaf of wheat.