

ACCORD RELATIF AUX OBJECTIFS DE PROGRESSION DE L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES POUR L'ANNÉE 2025

DIRECTION GÉNÉRALE

Route de la Durance
CS 20017
04107 MANOSQUE Cedex
Tel : 04.88.78.00.00
Fax : 04.92.87.88.63
E-mail : safer@safer-paca.com
www.safer-paca.com

SA au capital de 2 380 302 €
RCS Manosque 707 350 112 B
APE 4299 Z
TVA intracommunautaire
FR 69 707 350 112

Entre

La SAFER Provence-Alpes-Côte d'Azur, société anonyme au capital de 2 380 302 €, Route de la Durance, CS 20017 - 04107 MANOSQUE cedex (Siret 707 350 112 00017, Code APE 4299 Z, Convention Collective du personnel des SAFER référence 7515) représentée par son Directeur Général Délégué en exercice, XXXX

d'une part,

et

L'organisation syndicale CFDT, représentée par XXXX en qualité de Déléguée Syndicale CFDT

d'autre part.

AYANT ÉTÉ PRÉALABLEMENT EXPOSÉ :

Instauré par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'index égalité professionnelle permet aux entreprises concernées (50 salariés et plus au cours de l'année écoulée) de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de mettre en évidence les points de progression sur lesquels agir en cas de disparités avérées. Cette obligation a été renforcée par la loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021.

Il découle de cet index égalité professionnelle une obligation d'évaluation sur 100 points du niveau d'égalité entre les femmes et les hommes, en s'appuyant sur les critères suivants :

- Écart de rémunération entre les femmes et les hommes
- Écart de répartition des augmentations individuelles,
- Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité,
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs de l'index se situent en-deçà de 85 points sur 100 possibles, l'employeur a l'obligation de fixer et de publier des objectifs de progression pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

Conformément aux dispositions du Code du travail, ces objectifs de progression doivent être publiés sur le site internet de l'entreprise concernée, sur la même page que le résultat obtenu au titre de chaque indicateur de l'index égalité professionnelle 2024. Une fois publiés, ces objectifs de progression doivent

demeurer consultables jusqu'à ce que l'entreprise obtienne une note globale au moins égale à 85 points au titre du(des) prochain(s) index égalité professionnelle.

La SAFER PACA s'est engagée depuis plusieurs années dans le respect d'une stricte égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les aspects du travail.

La parité professionnelle et la lutte contre toutes formes de discrimination, tant à l'embauche que tout au long du parcours professionnel, sont des priorités fortes pour la SAFER PACA.

Ainsi, en 2024, la SAFER PACA a obtenu une note globale de 79/100, décomposée comme suit :

- Indicateur d'écart de rémunération : 27/40
- Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles : 35/35
- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : indicateur incalculable
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5/10.

Or, en application de l'article 13 de la loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021 et du décret n°2022-243 du 25 février 2022, les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 85 points, doivent fixer et publier des objectifs de progression pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

Ainsi, le présent accord a pour objet de définir les objectifs de progression pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte par la SAFER PACA en 2024 (index publié en 2025), c'est à dire pour les indicateurs suivants :

- Indicateur d'écart de rémunération
- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

ARTICLE I : DÉTERMINATION DES OBJECTIFS

I.1 Indicateur d'écart de rémunération

Pour l'année 2024, la note sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est de 27/40.

Il s'agit de l'analyse des écarts de rémunération annuelle brute moyenne par équivalent temps plein (ETP) des femmes et des hommes par tranche d'âge et par catégorie socio-professionnelle (CSP).

Pour la SAFER PACA, l'écart pondéré est de 0,2% (écart correspondant aux groupes de salariés ayant une représentation suffisamment significative en nombre).

Le plus gros écart est constaté dans la catégorie « Ingénieurs et Cadres », dans deux tranches d'âge :

DIRECTION GÉNÉRALE

Route de la Durance
CS 20017
04107 MANOSQUE Cedex
Tel : 04.88.78.00.00
Fax : 04.92.87.88.63
E-mail : safer@safer-paca.com
www.safer-paca.com

SA au capital de 2 380 302 €
RCS Manosque 707 350 112 B
APE 4299 Z
TVA intracommunautaire
FR 69 707 350 112

- 40 à 49 ans : cette catégorie est composée de 12 femmes et 15 hommes, et l'écart constaté est de 9,3% en faveur des hommes
- 50 ans et plus : cette catégorie est composée de 6 femmes et 10 hommes, et l'écart constaté est de 24% en faveur des hommes. Les salaires des hommes de cette catégorie sont plus importants et ils sont liés aux postes avec le plus de responsabilité (DG, DGA) et ancienneté importante pour les autres.

La SAFER PACA s'engage pour l'année 2025 (index publié en 2026) à atteindre un objectif de 35/40 en mettant l'accent sur la progression salariale des femmes de la catégories « Ingénieurs et Cadres » des deux tranches d'âge qui présentent en 2024 un écart salarial en faveur des hommes.

I.2 Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Même si elle n'a pas enregistré de retour de congé maternité durant l'exercice 2024, la SAFER PACA se fixe comme objectif pour l'exercice 2025 de préserver l'évolution salariale des femmes à la suite des périodes de congé maternité ou d'adoption.

Les salariées de retour de congé de maternité ne subiront aucun désavantage dû à leur absence pour congé de parentalité en matière d'évolution salariale par rapport aux autres salarié(e)s.

C'est tout naturellement que la SAFER PACA s'engage à atteindre un objectif de 15/15 pour l'année 2025 (index publié en 2026).

I.3 Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Parmi les 10 plus hautes rémunérations de la SAFER PACA, on décompte 7 hommes et 3 femmes. La SAFER PACA s'engage, pour l'année 2025, à accroître le nombre de personnes du sexe sous-représenté (les femmes) parmi les 10 salariés les mieux rémunérés. L'objectif est d'augmenter le nombre de femmes dans cette tranche salariale et niveau de responsabilités.

Afin de rattraper les écarts constatés, les parties proposent que pour tout poste de ce type à pourvoir, les candidatures féminines soient systématiquement encouragées. A compétences et qualifications équivalentes entre un candidat et une candidate, priorité sera donnée au candidat du sexe le moins représenté dans une fonction équivalente dans l'entreprise au moment du recrutement, sous réserve d'une appréciation objective prenant en considération les situations particulières d'ordre personnel de tous les candidats.

ARTICLE II : DISPOSITION GÉNÉRALES

II.1 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour l'année 2025. Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents et expire le 31 décembre 2025.

II.2 Litiges

En cas de litige le Tribunal compétent sera celui du ressort du siège de la SAFER à Manosque.

II.3 Révision de l'accord

Conformément à l'article L 2261-7 du Code du travail les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser. La demande de révision peut intervenir à tout moment, par l'une ou l'autre des parties signataires ou toute organisation syndicale représentative adhérente.

II.4 Formalités de dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé par voie électronique (une version intégrale de l'accord et une version anonymisée sur laquelle il ne sera pas fait mention du montant de la prime, ni toute mention de noms, prénoms et paraphes des signataires), via la plateforme TéléAccords auprès de la DDETSPP 04 dont relève le siège de la Société conformément à l'article 16 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Un exemplaire original « papier » sera également déposé auprès du Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Digne-les-Bains. Enfin, l'accord fera l'objet d'un affichage destiné à l'information de l'ensemble du personnel et sera mis en ligne dans intranet.

Fait à Manosque, le 27 mars 2025 en trois exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties signataires et un pour les besoins de publicité de l'accord.

Pour la CFDT
XXXX
Déléguée syndicale

Pour la SAFER PACA
XXXX
Directeur Général Délégué