|  |
| --- |
| **ACCORD EN FAVEUR DE L’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES****CARGILL FRANCE SAS****2024 - 2027** |

*Entre d’une part,*

La Société **CARGILL France SAS**, représentée par **XXXXXX**, Présidente, dûment habilitée à cet effet.

Ci-après « la Société » ;

*Et d’autre part,*

Les Organisations Syndicales représentatives dans l’entreprise,

* L’Organisation Syndicale **CGT** représentée par **XXXXX**, délégué syndical central dûment mandaté.
* L’Organisation Syndicale **CFDT** représentée par **XXXX**, délégué syndical central dûment mandaté ;
* L’Organisation Syndicale **CFE - CGC** représentée par **XXXX**, délégué syndical central dûment mandaté ;

**SOMMAIRE**

[PREAMBULE 4](#_Toc182857003)

[Article 1 – OBJET ET CHAMP D’APPLICATION 5](#_Toc182857004)

[Article 2 – ACCES A L’EMPLOI : FAVORISER LA MIXITE DES RECRUTEMENTS ET DE L’EMPLOI 5](#_Toc182857005)

[Article 3 – GARANTIR UNE COMPLETE EGALITE DES CHANCES dans le parcours et l’EVOLUTION PROFESSIONNELLE 8](#_Toc182857006)

[Article 3.1 – La même chance d’obtenir une promotion pour les femmes que pour les hommes (Index de l’égalité femmes/hommes) 8](#_Toc182857007)

[Article 3.2 – L’égalité de traitement dans l’accès à la formation professionnelle 10](#_Toc182857008)

[Article 3.3 – Garantir aux temps partiels un égal accès aux promotions 11](#_Toc182857009)

[Article 4 – GARANTIR DES NIVEAUX DE REMUNERATION EQUIVALENTS ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES 13](#_Toc182857010)

[Article 4.1 – Principe directeur de la définition de la rémunération au recrutement 13](#_Toc182857011)

[Article 4.2 – La suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes (Index de l’égalité femmes/hommes) 13](#_Toc182857012)

[Article 4.3 – La même chance de bénéficier d’une augmentation pour les femmes que pour les hommes (Index de l’égalité femmes/hommes) 16](#_Toc182857013)

[Article 4.4 – Mesures applicables dans le cadre d’un congé de maternité ou d’adoption (Index de l’égalité femmes/hommes) 18](#_Toc182857014)

[Article 4.5 – Mesures applicables au retour d’un congé parental total 20](#_Toc182857015)

[Article 4.6 – Améliorer la représentativité des femmes ou des hommes dans les 10 plus hautes rémunérations (Index de l’égalité femmes/hommes) 20](#_Toc182857016)

[Article 5 – GARANTIR UNE BONNE ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE 21](#_Toc182857017)

[Article 5.1 – Faciliter l’articulation entre l’organisation professionnelle et l’exercice de la parentalité 22](#_Toc182857018)

[*Article 5.1.1 – Adaptation des horaires de travail pour les salariées enceintes et les co-parents salariés 22*](#_Toc182857019)

[*Article 5.1.2 – Harmoniser les droits en cas de congé adoption 23*](#_Toc182857020)

[*Article 5.1.3 – Prise en compte de la parentalité dans l’organisation du temps de travail 24*](#_Toc182857021)

[*Article 5.1.4 – Faciliter la présence auprès d’un enfant malade 25*](#_Toc182857022)

[Article 5.2 – Accompagner financièrement l’articulation entre vie professionnelle et vie personnelle 26](#_Toc182857023)

[*Article 5.2.1 – Harmoniser les règles de maintien de salaire pour les congés maternité, paternité et adoption 26*](#_Toc182857024)

[*Article 5.2.2 – Garantir l’effectivité du congé naissance 28*](#_Toc182857025)

[*Article 5.2.3 – Poursuivre le partenariat avec un réseau de crèches 28*](#_Toc182857026)

[*Article 5.2.4 – Mesures en faveur du congé parental 29*](#_Toc182857027)

[*Article 5.2.5 – Participer au financement des services à la personne 30*](#_Toc182857028)

[Article 5.3 – Prendre en compte la réalité des « troubles menstruels » dans l’organisation du travail 31](#_Toc182857029)

[Article 5.4 – Promouvoir les organisations du travail favorisant la bonne articulation entre vie professionnelle et vie personnelle 32](#_Toc182857030)

[*Article 5.4.1 – Favoriser le recours aux modalités de travail hybrides 32*](#_Toc182857031)

[*Article 5.4.2 – Accompagner les salariés de retour après une longue absence 33*](#_Toc182857032)

[*Article 5.4.3 – Accompagner les salariés en situation de handicap 34*](#_Toc182857033)

[*Article 5.4.4 – Accompagner les salariés aidants 35*](#_Toc182857034)

[Article 6 – SENSIBILISATION DES salarieS ET MANAGERS A LA MIXITE, A L’EGALITE PROFESSIONNELLE, AU HARCELEMENT ET AGISSEMENTS SEXISTES 36](#_Toc182857035)

[Article 6.1 – Communications sur les dispositions de l’Accord 36](#_Toc182857036)

[Article 6.2 – Formation des managers sur la mixité, l’égalité professionnelle et les agissements sexistes 36](#_Toc182857037)

[Article 6.3 – Sensibilisation des salariés sur la mixité, l’égalité professionnelle et les agissements sexistes 37](#_Toc182857038)

[Article 7 – DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES ET FINALES 37](#_Toc182857039)

[Article 7.1 – Référent Harcèlement et agissements sexistes 37](#_Toc182857040)

[Article 7.2 – Commission de suivi 38](#_Toc182857041)

[Article 7.3 – Dispositions réglementaires 38](#_Toc182857042)

[*Article 7.3.1 – Clause de sauvegarde 38*](#_Toc182857043)

[*Article 7.3.2 – Durée et entrée en vigueur 38*](#_Toc182857044)

[*Article 7.3.3 – Révision et dénonciation de l’Accord 39*](#_Toc182857045)

[*Article 7.3.4 – Publicité et dépôt de l’Accord 39*](#_Toc182857046)

[ANNEXES 41](#_Toc182857047)

# PREAMBULE

La mixité et l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constituent des facteurs de cohésion sociale et d’efficacité permanente pour les entreprises.

L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un objectif poursuivi par le législateur et constitue pour la société CARGILL France SAS une des conditions importantes de son succès futur.

Afin d’optimiser cet objectif, la société CARGILL France SAS s’était dotée le 20 juin 2019 d’un accord en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En renouvelant le précédent Accord, tout en en adaptant ses dispositions, la Société Cargill France SAS réaffirme sa volonté de prendre des mesures permettant de contribuer à une situation d’égalité entre les sexes et de lutter contre toutes les formes de discrimination liées au sexe dans toutes les étapes de la vie professionnelle, depuis l’entrée dans l’entreprise jusqu’à la fin de la relation contractuelle.

Elle souhaite ainsi renouveler sa démarche en développant l’égalité des chances et des traitements entre les femmes et les hommes, aussi bien sur les conditions d’accès à l’emploi, la promotion, le déroulement de carrière, la rémunération ainsi que sur l’articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Elle entend ainsi tout mettre en œuvre pour que le déroulement de carrière des femmes et des hommes ne soit pas pénalisé par des situations de maternité et de parentalité.

Enfin, la Société affirme que la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est un enjeu majeur devant faire l’objet d’actions de communication, de sensibilisation et de formation.

Ces principes et engagements s’inscrivent pleinement dans la politique de Diversité, Equité et Inclusion (DEI) du Groupe CARGILL dont l’objectif est de créer un environnement au sein duquel chaque salarié se sent valorisé et inclus.

En vue de parvenir à un accord sur ce sujet, des réunions de négociations se sont ainsi tenues entre avril et octobre 2024.

Le présent accord s’inscrit dans le cadre des dispositions légales suivantes :

* La loi du 9 novembre 2010, en son Titre 9, portant réforme des retraites, ainsi que son décret d’application du 7 juillet 2011 et la circulaire associée du 28 octobre 2011 portant obligation aux entreprises de plus de 50 salariés de négocier un accord sur l’égalité professionnelle ;
* La loi du 20 octobre 2012, portant création des emplois d’avenir, et tout particulièrement son article 6 ;
* La loi du 4 août 2014 en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
* La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels relative au droit à la déconnexion ;
* La loi du 5 Septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » qui renforce les obligations des entreprises en matière d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qui instaure notamment une obligation de calcul et de publication d’un index Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les entreprises d’au moins 50 salariés, et son décret d’application du 8 janvier 2019 ;
* La loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l’égalité économique et professionnelle.

**Il a été convenu ce qui suit :**

# Article 1 – OBJET ET CHAMP D’APPLICATION

L’objectif de cet accord est de promouvoir l’égalité professionnelle au sein de l’entreprise en fixant des objectifs de progression, en déterminant des actions permettant d’atteindre ces objectifs et y associant des indicateurs chiffrés permettant d’évaluer l’effet des actions mises en œuvre.

Lorsque l’objectif retenu figurait déjà dans l’accord de 2019, le présent Accord comprend un bilan de cet objectif.

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de l’entreprise CARGILL FRANCE SAS, quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle, dans l’ensemble des établissements de l’entreprise situés en France.

# Article 2 – ACCES A L’EMPLOI : FAVORISER LA MIXITE DES RECRUTEMENTS ET DE L’EMPLOI

La Direction et les Organisations Syndicales rappellent que les représentations et les stéréotypes liés au sexe, reconnaissant habituellement des aptitudes particulières aux femmes et aux hommes, ne doivent en aucun cas être le prétexte pour les recruter ou les affecter uniquement sur les mêmes postes ou activités.

L’égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail implique avant tout le respect du principe d’interdiction de discrimination à l’embauche. Ainsi les procédures de recrutement et d’offres d’emploi de l’entreprise doivent respecter les dispositions de l’article L.1132-1 du Code du Travail au titre duquel il est notamment interdit de mentionner dans une offre d’emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ou de prendre en compte l’appartenance du candidat à l’un ou l’autre sexe comme critère de recrutement.

Ainsi, la société CARGILL France SAS réaffirme que le processus de recrutement est fondé sur la recherche de compétences, de qualifications et d’expérience professionnelle unique et se déroulera de manière identique pour les femmes et les hommes, quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, Alternance, Stages).

Les différents supports d’offres d’emploi, qu’ils soient internes ou externes, doivent se conformer à ces dispositions.

De même, le traitement des candidatures devra également être le reflet de l’affirmation du principe précédemment énoncé.

Par ailleurs, la Direction des Ressources Humaines développe l’accès des femmes et des hommes à l‘ensemble des carrières et professions de l’entreprise quelles que soient les caractéristiques de l’exercice de ces métiers. L’équilibre entre les femmes et les hommes dans les recrutements constitue en effet un facteur fondamental de mixité.

Dans cet esprit, et dans la limite des contraintes imposées par le marché du travail, CARGILL France SAS recherchera l’équilibre et la mixité dans les recrutements pour l’ensemble des métiers de l’entreprise, quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, Alternance, Stages), et s’efforcera à ce que la part des femmes et des hommes dans les embauches reflète les candidatures reçues, à profils, compétences et expériences équivalentes.

A cet effet, CARGILL France SAS rappellera à nos partenaires l’importance de la mixité dans nos métiers et sa volonté d’avoir, dans la mesure du possible, au moins une candidature féminine par recrutement.

La Société informe également tous ses salariés amenés à travailler avec des parties extérieures que l’Index de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une obligation incombant à toutes entreprises employant au moins 50 salariés et que les données sont publiquement accessibles sur le site gouvernemental « Egapro » : <https://egapro.travail.gouv.fr/>.

Enfin, le Groupe Cargill en France adhère à l’association « Elles bougent » dont l’objet est d’agir pour la mixité dans l’industrie en privilégiant l’angle de la formation et l’orientation des jeunes filles vers les formations scientifiques, techniques et technologiques. A ce titre, Cargill participe aux actions de sensibilisation et d’information déployées par l’association, notamment en intervenant dans les écoles afin de présenter ses activités.

**Bilan**

La répartition des effectifs de la Société Cargill France SAS est stable sur les trois dernières années civiles (70% d’hommes / 30% de femmes) et s’explique notamment par son activité industrielle avec quatre établissements de production sur ses six établissements.



La féminisation des métiers de la Société Cargill France SAS est complexe. En 2023, les femmes représentent 31% des effectifs, contre 69% pour les hommes. Néanmoins, cette différence est légèrement moins marquée au niveau des recrutements. Par exemple, sur la même année, 38% des salariés recrutés en CDI étaient des femmes, pour 62% d’hommes.

Enfin, la note d’information sur les droits des candidats, instaurée par l’Accord de 2019, est remise à ces derniers depuis cette date.

**Objectifs**

* Rechercher l’équilibre entre les femmes et les hommes en matière de recrutement
* Agir pour un recrutement non discriminant
* Développer la mixité dans l’emploi en promouvant des partenariats sur ce thème

**Actions**

* **Action 1 :** Pour les populations « Banded [[1]](#footnote-2)», élaboration d’un rapport annuel de suivi des offres d’emploi ayant fait l’objet d’une publication ainsi que d’un rapport de suivi annuel des candidatures reçues (TALEO).
* **Action 2 :** Pour les populations « Unbanded[[2]](#footnote-3) », élaboration d’un rapport annuel de suivi sur le nombre de recrutements par genre et par catégorie socioprofessionnelle - CSP (tout en maintenant la volonté de développer à terme un suivi plus détaillé sur le format de celui réalisé pour la population « Banded »)
* **Action 3 :** Rédaction et remise d’une note d’information des droits du candidats en amont de la tenue de l’entretien
* **Action 4 :** Mener des actions de promotion des activités de Cargill afin de favoriser de la mixité dans l’emploi (notamment auprès des écoles)
* **Action 5 :** Promouvoir auprès des salariés le partenariat « Elles bougent » et les associer aux actions déployées dans ce cadre.
* **Indicateurs** :
	+ 100% des annonces publiées indiquant à la fois la mention d’homme et de femme
	+ Salariés « Banded » :
		- Nombre d’offres publiées
		- Nombre de candidatures reçues par genre (H / F / NS)
		- Nombre de candidats convoqués en entretien par genre (H / F / NS)
	+ Salariés « Banded » d’une part et « Unbanded » d’autre part : Nombre de recrutements par genre et par CSP
	+ Communication annuelle auprès de la Commission de suivi des notifications pour discrimination adressées par le Défenseur des Droits.
	+ Nombre de participations Cargill aux événements de l’association « Elles Bougent ».

# Article 3 – GARANTIR UNE COMPLETE EGALITE DES CHANCES dans le parcours et l’EVOLUTION PROFESSIONNELLE

## Article 3.1 – La même chance d’obtenir une promotion pour les femmes que pour les hommes (Index de l’égalité femmes/hommes)

Les parties rappellent que le principe d’égalité de traitement en matière d’évolution professionnelle, sans distinction de sexe, est un enjeu majeur de la politique sociale de l’entreprise.

Dans ces conditions, CARGILL France SAS s’attachera à promouvoir l’égalité dans le déroulement et l’évolution de carrière entre les femmes et les hommes, et à favoriser la mixité des emplois en garantissant que pour des parcours professionnels identiques des possibilités d’évolution identiques soient offertes aux femmes et aux hommes.

Conformément à l’article D1142-2 (3°) du Code du Travail, les entreprises de plus de 250 salariés devront s’assurer d’une égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l’accès aux promotions. Un maximum de **15 points** à l’index Egalité Femmes-Hommes pourra être attribué à ce titre.

L’écart de taux de promotion renvoie à l’écart des taux de bénéficiaires de promotions. Ainsi, l’indicateur est calculé en comparant le pourcentage de salariés promus parmi les hommes à celui de salariées promues parmi les femmes pour chacun des quatre groupes de CSP comptant 10 salariés ou plus de l’un et de l’autre sexe.

Par ailleurs, conformément au décret d’application du 8 janvier 2019, lorsqu’un écart de taux de promotion est constaté en faveur du sexe ayant la rémunération la plus faible au regard du premier indicateur de l’Index, l’entreprise obtient le maximum de points à l’indicateur sur les promotions (15 points). Cette mesure de correction a pour but de ne pas pénaliser les entreprises prenant des mesures adéquates et pertinentes pour réduire les écarts de salaire constatés.

**Bilan**

L'écart constaté en nombre de promotions (changement de coefficient) entre les femmes et les hommes est très faible dans le calcul de l'Index Egalité professionnelle (ci-dessous pour 2023).



On peut également noter que proportionnellement aux effectifs, les femmes sont plus promues que les hommes : 69% d’hommes et 31% de femmes dans les effectifs en 2023 lorsque les changements de coefficient concernent à 58% des hommes et 42% des femmes (source BDESE).

**Objectifs / Actions / Indicateurs**

* **Objectif 1** : Favoriser un égal accès à la promotion pour les femmes et les hommes
* **Action 1** : Suivre les promotions[[3]](#footnote-4) pour l’ensemble des catégories socioprofessionnelles Ouvriers/Employés/Techniciens-Agent de Maîtrise/Cadres
* **Indicateur 1** : Article 4.2 de l’Annexe 1 du Décret d’application du 8 janvier 2019 relatif aux modalités de calcul et d’évaluation des indicateurs définis à l’article D1142-2 du Code du Travail pour les entreprises de plus de 250 salariés



Les parties conviennent par ailleurs d‘ajouter le second objectif ci-dessous.

* **Objectif 2** : Favoriser un égal accès à la promotion et /ou au changement de catégorie socioprofessionnelle (CSP) pour les femmes et les hommes
* **Action** **2** : Suivre les changements de CSP pour les femmes et les hommes, afin de s’assurer qu’ils s’effectuent dans des proportions équivalentes en fonction du poids relatif de chaque population dans la catégorie de chaque CSP.
* **Indicateur 2** : Nombre de changement de CSP pour les femmes et pour les hommes (valeur absolue et pourcentage) dans les catégories professionnelles et par coefficient.

## Article 3.2 – L’égalité de traitement dans l’accès à la formation professionnelle

La Direction et les Organisations Syndicales réaffirment que l’accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une égalité entre les femmes et les hommes dans leur déroulement de carrière et leur développement personnel.

Ainsi, l’accès à la formation professionnelle doit permettre aux salariés d’accéder à un plus grand nombre de postes.

Consciente de la nécessité de permettre à l’ensemble des salariés de suivre des actions de formation, CARGILL France SAS s’efforcera d’améliorer l’accessibilité des formations tout en veillant, dans la mesure du possible, à respecter un délai de prévenance raisonnable avant toute formation professionnelle et à privilégier des formations proches du lieu de travail.

Par ailleurs, à l’article 5.2.5 du présent Accord, les parties ont souhaité étendre les modalités d’utilisation du Chèque Emploi Service Universel (CESU) permettant notamment aux salariés parents devant partir en formation sur plusieurs journées de couvrir des frais de garde d’enfants.

**Bilan**

En 2023, 571 salariés ont suivi au moins une action de formation sur un effectif de 699 salariés au 31 décembre 2023, soit plus de 81% des effectifs. Dans le détail, cet accès à la formation concerne 402 hommes sur un effectif de 480, soit 84% des hommes et 169 femmes sur un effectif de 219, soit 77%.

Sur les 2350 actions de formation suivies en 2023, 1809 l’ont été par des hommes (77%) et 541 par des femmes (23%).

Soit, en moyenne, 3,76 actions de formation pour un salarié, 2,47 actions de formation pour une salariée.

Les salariés hommes ont bénéficié de plus d’actions de formation, rapporté au poids de leur effectif. Une des raisons principales à cet écart est la part importante de formations EHS/Sécurité dans les formations réalisées, ces formations étant principalement orientées vers la catégorie professionnelle ouvrier, elle-même composée de manière ultra-majoritaire par des hommes.

A la lecture de ce bilan, les parties ont souhaité travailler sur trois indicateurs de suivi supplémentaires à intégrer au Bilan formation présenté chaque année à la Commission du CSE Central, ainsi qu’au sein des Bilans présentés aux CSE d’établissement.

Premièrement, afin de neutraliser sur les données présentées l’impact des formations sécurité / EHS, majoritairement pour les salariés Hommes, sur le nombre total de formations, une classification des formations par genre et famille de métiers sera mise en place dans le bilan, entre d’une part les emplois « production » et d’autre part les emplois « administratifs ».

Également, les parties conviennent de suivre dans ce bilan les formations donnant lieu à une certification, par genre, pour s’assurer que ces formations sont bien accessibles à tous les salariés, quel que soit leur genre.

Enfin, afin de s’assurer que le temps partiel ou forfait jour réduit n’est pas un frein à l’accès à la formation, les parties conviennent de suivre dans la présentation effectuée auprès de la Commission Formation le nombre de salariés à temps partiel ou forfait réduit ayant bénéficié d’une formation dans l’année, rapporté au nombre de salariés à temps partiel ou forfait réduit.

Ces évolutions seront applicables à partir du Plan de développement des compétences pour 2025 et intégrées à la présentation effectuée annuellement à la Commission Formation.

Ladite présentation sera également partagée au sein de la Commission Egalité Professionnelle dans le cadre du suivi du présent Accord.

**Objectifs / Actions / Indicateurs**

* **Objectif** : Maintenir l’équilibre entre femmes et hommes en matière d’accès à la formation
* **Action** : Présenter annuellement le bilan de la formation professionnelle, au niveau Central et au niveau des établissements
* **Indicateur**: Indicateurs prévus dans le cadre de la Commission Formation.

## Article 3.3 – Garantir aux temps partiels un égal accès aux promotions

**Bilan**

Au 31/12/2023, la société Cargill France SAS comportait 15 salariés en heures à temps partiel ou en forfait jour réduit pour 666 salariés à temps plein ou forfait jours « complet », dont 11 femmes et 4 hommes.

En 2023, les promotions de CSP ont concerné :

* 6 salariés à temps plein ou en forfait complet, soit 0,90% des effectifs ;
* Aucun salarié à temps partiel ou en forfait réduit, soit 0% des effectifs.

En 2023, les promotions de coefficient ont concerné :

* 55 salariés à temps plein ou en forfait complet, soit 8,25% des effectifs à temps plein ou en forfait complet ;
* 2 salariés à temps partiel ou en forfait réduit, soit 13,33% des effectifs à temps partiel ou en forfait réduit.

Les parties souhaitent réaffirmer le principe d’égalité d’accès aux promotions pour les salariés à temps partiel comme un objectif essentiel à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**Objectifs / Actions / Indicateurs**

* **Objectif** : Garantir aux salariés à temps partiel un égal accès aux promotions.
* **Action** : Suivre le rapport entre le nombre de changements de coefficients et de catégories socioprofessionnelles (CSP) pour les salariés à temps partiel et les salariés à temps plein.
* **Indicateur**:
	+ Nombre de changements de catégorie socioprofessionnelle et de coefficient pour les salariés à temps plein, par genre
	+ Nombre de changements de catégorie socioprofessionnelle et de coefficient pour les salariés à temps partiel, par genre
	+ Nombre de salariés repassant de temps partiel à temps plein, par genre

Les parties conviennent de poursuivre le même objectif, de réaliser les mêmes actions et de suivre les mêmes indicateurs pour les salariés en forfait jours réduit, c’est-à-dire les conventions de forfait dont le nombre de jours annuel est inférieur à la durée applicable au sein de l’établissement.

La société CARGILL France SAS s’engage à encourager le temps partiel pour les hommes et à faciliter dans la mesure du possible le temps partiel sur les emplois postés.

Enfin, considérant que la formation constitue un outil permettant de faciliter les promotions, la Société rappellera aux managers ce lien au moment des campagnes de recueils des besoins de formation.

Dans le cadre du présent accord, il pourra être mis en place, à la demande du salarié à temps partiel, un calcul des cotisations de retraite de base et retraite complémentaire sur la base d’un temps plein selon les proportions de part patronale et part salariale applicables pour un salarié à temps plein. Pour cela, le salarié adressera un courrier au service Ressources Humaines pour prise en compte.

# Article 4 – GARANTIR DES NIVEAUX DE REMUNERATION EQUIVALENTS ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

En application de l’article L3221-2 du Code du Travail, la Direction de l’entreprise considère que l’égalité salariale est un fondement essentiel de l’égalité professionnelle, notamment entre les hommes et les femmes, et s’engage à la respecter. Elle proscrit, pour un même travail, toute forme de traitement différencié en fonction du genre, de la maternité, de la paternité ou de la parentalité, que ce soit en matière de rémunération ou d’accessoires de rémunération, et ce, tout au long de la carrière professionnelle.

## Article 4.1 – Principe directeur de la définition de la rémunération au recrutement

Lors du recrutement, l’entreprise garantit un niveau de classification et de rémunération identique entre les femmes et les hommes dès lors que le niveau de poste, le type de responsabilités, le niveau de formation et d’expérience sont équivalents. La rémunération au recrutement ne tient en aucun cas compte du genre de la personne recrutée.

## Article 4.2 – La suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes (Index de l’égalité femmes/hommes)

Conformément à l’article D1142-2 (1°) du Code du Travail, les entreprises de plus de 250 salariés devront s’assurer d’une égalité de traitement de rémunération entre les femmes et les hommes à poste et à âge comparable. Un maximum de **40 points** à l’index Egalité Femmes-Hommes pourra être attribué à ce titre.

**Bilan**

Les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, tels que constatés dans le premier indicateur de l’Index Egalité Femmes-Hommes, sont faibles et stables sur les trois dernières années.

Le premier indicateur de l’Index 2024 Cargill France SAS, calculé sur l’année civile 2023, ressort avec un écart pondéré de 3,84% en faveur des hommes et une note globale de 36/40 :



Analysant le calcul du premier indicateur de l’Index sur les dernières années, les parties constatent que la répartition des salariés selon les quatre Catégories Socioprofessionnelles (CSP) n’est pas la plus adéquate pour apprécier avec pertinence les écarts de salaires et déterminer les actions correctives à mettre en œuvre. Ainsi, les écarts les plus significatifs sur les trois derniers exercices sont constatés au sein de la CSP Ingénieurs et Cadres. Or, une répartition uniquement par tranche d’âge au sein de cette CSP ne tient pas compte de la variété des coefficients existants et des responsabilités qui y sont associées, pouvant justifier objectivement un écart de rémunération.

Aussi, conformément à l’article 4.1 de l’Annexe 1 du Décret d’application du 8 janvier 2019 relatif aux modalités de calcul et d’évaluation des indicateurs définis à l’article D1142-2 du Code du Travail ; les parties décident, dans le cadre du Présent Accord, d’ajouter à compter de l’Index 2025 (sur l’année 2024) le **coefficient hiérarchique** pour comparer les catégories de postes équivalents.

Les coefficients hiérarchiques sont ceux définis au niveau de la branche par la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques et connexes du 30 décembre 1952.

En conséquence, pour le calcul du premier indicateur de l’Index Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les salariés seront répartis successivement :

1. Par Catégorie Socioprofessionnelle (CSP) ;
* Ouvriers
* Employés
* Techniciens et Agents de maîtrise
* Ingénieurs et Cadres
1. Par coefficients hiérarchiques tels que définis dans la Convention Collective Chimie précitée et repris en annexe du présent Accord ;
2. Par tranche d’âge
* Moins de 30 ans
* 30 à 39 ans
* 40 à 49 ans
* 50 ans et plus

Il est par ailleurs rappelé que seuls les groupes comportant au moins trois hommes et trois femmes sont pris en compte dans le calcul de cet indicateur. Enfin, le seuil de pertinence retenu pour le calcul du premier indicateur est de 2% dans les groupes constitués par coefficient hiérarchique (contre 5% dans un calcul uniquement par catégorie socioprofessionnelle).

Le nombre de points obtenus au titre du premier indicateur de l’Index reste déterminé conformément à l’article 4.1 de l’Annexe 1 du Décret d’application du 8 janvier 2019, tel que repris ci-dessous :



**Objectifs / Actions / Indicateurs**

* **Objectif** : Favoriser une égalité de traitement de rémunération entre les femmes et les hommes à poste et à âge comparable
* **Action** : Suivre les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes
* **Indicateur**: Article 4.1 de l’Annexe 1 du Décret d’application du 8 janvier 2019 relatif aux modalités de calcul et d’évaluation des indicateurs définis à l’article D1142-2 du Code du Travail pour les entreprises de plus de 250 salariés ; modifié par le Présent Accord pour ajouter le coefficient hiérarchique à la définition des catégories de poste.

## Article 4.3 – La même chance de bénéficier d’une augmentation pour les femmes que pour les hommes (Index de l’égalité femmes/hommes)

Conformément à l’article D1142-2 (2°) du Code du Travail, les entreprises de plus de 250 salariés devront s’assurer d’une égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l’accès au bénéfice d’une augmentation. Un maximum de **20 points** à l’index Egalité Femmes-Hommes pourra être attribué à ce titre.

L’écart de taux d’augmentations individuelles renvoie à l’écart des taux de bénéficiaires d’augmentations individuelles. Ainsi, l’indicateur est calculé en comparant le pourcentage de salariés augmentés parmi les hommes à celui de salariées augmentées parmi les femmes pour chacun des quatre groupes de CSP comptant 10 salariés ou plus de l’un et de l’autre sexe.

Par ailleurs, conformément au décret d’application du 8 janvier 2019, lorsqu’un écart de taux d’augmentations individuelles est constaté en faveur du sexe ayant la rémunération la plus faible au regard du premier indicateur de l’Index, l’entreprise obtient le maximum de points à l’indicateur sur les augmentations individuelles (20 points). Cette mesure de correction a pour but de ne pas pénaliser les entreprises prenant des mesures adéquates et pertinentes pour réduire les écarts de salaire constatés.

**Bilan**

L’indicateur de l’Index Egalité professionnelle sur les écarts de taux d’augmentations individuelles au sein de Cargill France SAS est stable sur les trois dernières années. Un écart est systématiquement constaté en faveur femmes, genre ayant la rémunération la plus faible selon le calcul du premier indicateur de l’Index. Aussi, Cargill France SAS a obtenu ces trois dernières années la note maximale de 20 points.

Le deuxième indicateur de l’Index 2024 Cargill France SAS, calculé sur l’année civile 2023 ressort avec un écart pondéré de 5,642% en faveur des femmes et une note globale de 20/20:



**Objectifs / Actions / Indicateurs**

* **Objectif 1** : Favoriser une égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l’accès au bénéfice d’une augmentation
* **Action 1** : Suivre les augmentations de salaire par genre dans le cadre de l’Index Egalité
* **Action 2**: Dans le cadre de la Commission de suivi prévue à l’article 7.2, vérifier les effets de l’accès aux augmentations individuelles sur les écarts de rémunération.
* **Action 3** : Ajouter au Bilan NAO Cargill France SAS un indicateur sur le nombre de salariés bénéficiaires et non bénéficiaires d’une augmentation individuelle sur les trois derniers exercices, par établissement et par genre
* **Indicateur 1** : Article 4.2 de l’Annexe 1 du Décret d’application du 8 janvier 2019 relatif aux modalités de calcul et d’évaluation des indicateurs définis à l’article D1142-2 du Code du Travail pour les entreprises de plus de 250 salariés



Par ailleurs, à nouveau conscientes que les salariés à temps partiel au sein de l’entreprise sont majoritairement des femmes, les parties au présent Accord souhaitent rappeler que la durée du travail ne constitue pas un critère objectif pour le bénéfice ou non d’une augmentation individuelle de salaire.

* **Objectif 2** : Garantir pour les salariés à temps partiel un égal accès aux augmentations individuelles de salaire
* **Action 2** : Suivre, dans le cadre du bilan NAO annuel, le nombre de salariés bénéficiaires d’augmentations individuelles par durée du travail (temps plein / temps partiel), par genre
* **Indicateur 2** :
	+ Nombre de salariés à temps plein bénéficiaires d’une augmentation individuelle de salaire, par genre
	+ Nombre de salariés à temps partiel bénéficiaires d’une augmentation individuelle, par genre

Les parties conviennent de poursuivre le même objectif, de réaliser les mêmes actions et de suivre les mêmes indicateurs pour les salariés en forfait jours réduit, c’est-à-dire les conventions de forfait dont le nombre de jours annuel est inférieur à la durée applicable au sein de l’établissement.

## Article 4.4 – Mesures applicables dans le cadre d’un congé de maternité ou d’adoption (Index de l’égalité femmes/hommes)

Conformément à l’article L1225-26 du Code du Travail, la salariée de retour de congé maternité bénéficie des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues par cette même catégorie pendant cette période ou, à défaut de la moyenne des augmentations individuelles dans l’entreprise.

Il est précisé que cette garantie légale s’applique sur les augmentations générales et individuelles réellement perçues par les salariés relevant de la même catégorie et du même coefficient professionnel, indépendamment des tranches d’augmentations arrêtées lors de la négociation annuelle de salaire.

De manière générale, l’entreprise veillera à ce que la période de congé de maternité ou d’adoption ne pénalise pas l’augmentation individuelle des salariés éligibles, ni la rémunération variable (dite part variable), bien qu’elle conserve, pour tous les salariés, un caractère discrétionnaire.

Lors de chaque campagne d’augmentations individuelles et d’attribution de parts variables, la Direction diffusera une note d’information à destination des managers afin de les inviter à prendre en compte la durée du congé maternité dans leur appréciation de l’atteinte des objectifs du salarié sur l’exercice.

Conformément à l’article D1142-2 (4°) du Code du Travail, les entreprises de plus de 250 salariés devront s’assurer que les salariées auront bénéficié des augmentations générales et des augmentations individuelles à leur retour de congé maternité. Un maximum de **15 points** à l’index Egalité Femmes-Hommes pourra être attribué à ce titre.

**Bilan**

L’analyse de l’indicateur de l’Index Egalité professionnelle montre que les salariées femmes de retour de congé maternité bénéficient des augmentations de salaire, conformément à la réglementation (pour exemple, ci-dessous en 2023).



Par ailleurs, la note d'information sur la campagne d'augmentations individuelles comporte systématiquement une mention sur les salariés de retour de congé maternité / adoption.

**Objectifs / Actions / Indicateurs**

* **Objectif 1** : Garantir l’égalité de traitement dans l’accès aux augmentations en cas de congé maternité
* **Action 1** : Suivre les augmentations générales et les augmentations individuelles des salariées de retour de congé maternité, dans le cadre de l’Index
* **Action 2** : Diffuser aux managers à chaque campagne annuelle d’augmentations individuelles et d’attribution de parts variables une note d’information sur la prise en compte de la période de congé maternité
* **Indicateur 1** : Article 4.3 de l’Annexe 1 du Décret d’application du 8 janvier 2019 relatif aux modalités de calcul et d’évaluation des indicateurs définis à l’article D1142-2 du Code du Travail pour les entreprises de plus de 250 salariés



Constatant qu’une garantie d’évolution salariale similaire existe au bénéfice des salariés, hommes ou femmes, en congé d’adoption (L1225-44 du Code du travail) mais ne fait pas partie de l’Index Egalité professionnelle, les parties décident d’ajouter l’objectif suivant :

* **Objectif 2** : Garantir l’égalité de traitement dans l’accès aux augmentations en cas de congé adoption
* **Action 3** : Suivre les augmentations générales et les augmentations individuelles des salariés de retour de congé adoption
* **Action 4** : Diffuser aux managers à chaque campagne annuelle d’augmentations individuelles et d’attribution de parts variables une note d’information sur la prise en compte de la période de congé adoption
* **Indicateur 2**: Nombre de salariés de retour de congé adoption bénéficiaires d’une augmentation individuelle.

## Article 4.5 – Mesures applicables au retour d’un congé parental total

Les salariés en congé parental total, qu’elle qu’en soit la durée, bénéficient des augmentations générales déterminées pour leur catégorie socioprofessionnelle dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires.

Les parties souhaitent également que la période de congé parental total suivant un congé maternité puisse être prise en compte dans le calcul de la garantie d’évolution salariale telle que prévue à l’article L1225-26 du Code du Travail. Ainsi, les salariés en congé parental total bénéficient, à leur retour, de la moyenne des augmentations individuelles accordées pendant cette période aux salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

**Bilan**

Les salariés en congé parental d’éducation total bénéficient des augmentations générales de salaires qu’ils auraient perçues s’ils avaient travaillé.

**Objectifs / Actions / Indicateurs**

* **Objectif** : Garantir l’égalité de traitement en cas de congé parental total
* **Action 1** : Veiller à ce que les salariés en congé parental total bénéficient des augmentations générales déterminées dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires
* **Action 2**: Appliquer la garantie d’évolution salariale de l’article L1225-26 du Code du Travail à la période de congé parental à temps plein
* **Indicateur**: Nombre de salariés de retour de congé parental ayant bénéficié de l’augmentation générale et, le cas échéant, de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

## Article 4.6 – Améliorer la représentativité des femmes ou des hommes dans les 10 plus hautes rémunérations (Index de l’égalité femmes/hommes)

L’entreprise s’efforcera d’assurer à tous les niveaux hiérarchiques, et plus particulièrement aux postes de direction, une représentation plus équilibrée des deux sexes.

Conformément à l’article D1142-2 (5°) du Code du Travail, les entreprises de plus de 250 salariés devront s’assurer d’une représentativité équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations. Un maximum de **10 points** à l’index Egalité Femmes-Hommes pourra être attribué à ce titre.

**Bilan**

L’indicateur de l’Index Egalité Professionnelle « nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations » a été calculé de la manière suivante en 2024 au titre de 2023 :



**Objectifs / Actions / Indicateurs**

* **Objectif** : Garantir une représentativité équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations
* **Action** : Suivre les 10 plus hautes rémunérations par genre
* **Indicateur**: Article 4.4 de l’Annexe 1 du Décret d’application du 8 janvier 2019 relatif aux modalités de calcul et d’évaluation des indicateurs définis à l’article D1142-2 du Code du Travail pour les entreprises de plus de 250 salariés

****

CARGILL France SAS s’engage, dans la mesure du possible, à améliorer la représentativité des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations au sein de l’entreprise.

# Article 5 – GARANTIR UNE BONNE ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Les parties attachent une importance majeure à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle. CARGILL France SAS souhaite s’inscrire pleinement dans cette démarche qui fait écho au « People First » de notre Groupe, notamment afin de rendre compatible évolution professionnelle et parentalité. La Société entend également promouvoir les organisations du travail qui facilitent l’articulation entre les temps de vie professionnels et personnels.

## Article 5.1 – Faciliter l’articulation entre l’organisation professionnelle et l’exercice de la parentalité

### Article 5.1.1 – Adaptation des horaires de travail pour les salariées enceintes et les co-parents salariés

Les parties rappellent, conformément aux dispositions de la Convention Collective des Industries Chimiques, que les femmes enceintes bénéficient, à partir du 3ème mois de grossesse, d’une **réduction d’une demi-heure de leur horaire de travail normal** chaque jour, qu’elles peuvent utiliser à leur convenance, notamment par des pauses en cours de journée. En accord avec leur hiérarchie, elles peuvent grouper ces réductions d’horaire dans le cadre de la semaine civile. Cette réduction d’horaire n’entraînera aucune diminution de la rémunération (y compris les variables liées au poste, à l’exception des éléments ayant nature de remboursement de frais).

Par ailleurs, à compter du jour de la naissance, et ce pendant une durée maximum d'un an, les femmes qui allaiteront leur enfant disposeront à cet effet de 1/2 heure le matin et de 1/2 heure l'après-midi. Ce **temps d'allaitement** sera rémunéré (y compris les variables liées au poste, à l’exception des éléments ayant nature de remboursement de frais).

Elles rappellent également que le **temps passé par les femmes enceintes aux consultations prénatales obligatoires** (grossesse ou grossesse dans le cadre d’une PMA) auxquelles elles ne peuvent assister en dehors des heures de travail sera rémunéré conformément aux principes fixées par la Convention Collective des Industries Chimiques (y compris les variables liées au poste, à l’exception des éléments ayant nature de remboursement de frais).

Par ailleurs, l’article L1225-16 du Code du Travail prévoit que le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours de PMA. Par le présent Accord, les parties décider de **porter ces autorisations d’absence au nombre de 5**.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération (y compris les variables liées au poste, à l’exception des éléments ayant nature de remboursement de frais). Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

L'employeur pourra solliciter du salarié qu'il justifie de son lien avec la future mère et d'un certificat du médecin attestant que l'absence est liée à un examen prénatal obligatoire.

Lorsque le ou la salarié(e) travaille en équipes successives alternantes, la Société facilitera, dans la mesure du possible, une adaptation du planning pour lui permettre d’y assister dans les meilleures conditions, en particulier lorsque le rendez-vous a lieu le matin et que le ou la salarié(e) travaille la veille sur un poste de nuit. A cette fin, le ou la salarié(e) devra prévenir son manager le plus rapidement possible de la date du rendez-vous médical ou administratif.

Enfin, une **communication** sera rédigée et adressée aux salariés et managers afin de rappeler les droits liés à la parentalité. Cette note précisera la marche à suivre pour déclarer les absences précitées dans l’outil de gestion des temps.

**Objectifs / Actions / Indicateurs**

* **Objectif** : Faciliter l’articulation entre l’activité professionnelle et la préparation de parentalité
* **Action 1** : Augmenter le nombre d’autorisations d’absence de 3 à 5 pour le co-parent salariéafin de se rendre aux examens obligatoires de grossesse.
* **Action 2** : Diffuser une communication sur les droits liés à la parentalité.
* **Indicateur**: Travailler sur des indicateurs de suivi de l’utilisation de ces droits via l’outil de gestion des temps

### Article 5.1.2 – Harmoniser les droits en cas de congé adoption

Contrairement à la situation de grossesse ou de parcours PMA, le salarié engagé dans un parcours d’adoption ne bénéficie pas légalement de dispositions permettant de concilier son projet et son activité professionnelle.

Pour autant, le parcours d’adoption est long, exigeant et entraîne une enquête sociale et psychologique pendant laquelle le demandeur devra suivre plusieurs rendez-vous avec des travailleurs sociaux, des psychologues ou psychiatres.

Souhaitant faciliter la conciliation de cet engagement personnel avec l’activité professionnelle, les parties décident, par le présent Accord, de créer des **autorisations d’absence, au nombre de 5**, pour permettre aux salariés concernés de se rendre aux rendez-vous obligatoires dans le cadre du parcours d’adoption.

Ces autorisations d’absence suivent le même principe que celles prévues pour les femmes enceintes ou les co-parents et n’entrainent aucune diminution de la rémunération (y compris les variables liées au poste, à l’exception des éléments ayant nature de remboursement de frais).

Le salarié demandant une telle autorisation d’absence devra justifier d’une convocation à un rendez-vous dans le cadre du parcours d’adoption.

La communication prévue à l’article 5.1.1 sur les droits liés à la parentalité mentionnera ce droit et ses modalités pratiques de déclaration.

**Objectifs / Actions / Indicateurs**

* **Objectif** : Faciliter l’articulation entre l’activité professionnelle et le suivi d’un parcours d’adoption
* **Action 1** : Mettre en place des autorisations d’absence au nombre de 5 pour le salarié suivant un parcours d’adoption, sur justificatifs
* **Action 2** : Diffuser une communication sur les droits liés à la parentalité, notamment pour les salariés en parcours d’adoption
* **Indicateur**: Travailler sur des indicateurs de suivi de l’utilisation de ces droits via l’outil de gestion des temps

### Article 5.1.3 – Prise en compte de la parentalité dans l’organisation du temps de travail

Afin de contribuer à harmoniser organisation du travail et parentalité, la Direction et les Organisations Syndicales ont souhaité d’une part rappeler les principes essentiels à cette articulation et d’autre part les mesures permettant d’y parvenir.

Ainsi, les parties entendent reconduire la **Charte sur l’équilibre vie privée / vie professionnelle** instaurée en 2019 et la communiquer chaque année à l’ensemble des salariés. Cette Charte incite notamment à planifier les réunions dans la mesure du possible entre 9h et 18h en prenant en compte les contraintes des participants et en privilégiant les plages de travail fixes ; ou encore à prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du groupe.

En particulier, constatant que la grossesse et la parentalité peuvent constituer des freins à l’intégration des femmes dans les organisations de travail en équipes successives alternantes ; les parties souhaitent qu’une attention spécifique soit portée à ces situations, notamment en étudiant localement les possibilités **d’aménagement de poste** et **d’adaptation des horaires** de travail. A cette fin, l’établissement pourra notamment réaliser une étude de postes afin d’améliorer l’ergonomie pour tous et de lever les contraintes « sexuées » d’accessibilité.

Enfin, au titre de cette articulation entre la parentalité et l’organisation du travail, les parties rappellent que des **congés payés supplémentaires pour enfant à charge** sont accordés par le Code du travail aux salariés dont le droit à congé est incomplet (< 30 jours ouvrables ou < 25 jours ouvrés).

Précisément, l’article L.3141-8 du Code du travail dispose que :

« *Les salariés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.*

*Les salariés âgés de vingt et un ans au moins à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3.*

*Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap* ».

Cette disposition vise particulièrement les salariés embauchés en cours d’année fiscale et qui, de ce fait, ne bénéficient pas d’un droit à congés payés complet au 1er juin de l’année suivante.

La communication prévue à l’article 5.1.1 sur les droits liés à la parentalité mentionnera ce droit et ses modalités pratiques de déclaration.

**Objectifs / Actions / Indicateurs**

* **Objectif** : Prendre en compte la parentalité dans l’organisation du temps de travail
* **Action** **1** : Inclure la Charte en faveur de « l’équilibre des temps entre vie personnelle et vie professionnelle » dans le « pack embauche » remis à tout nouveau salarié et la diffuser chaque année
* **Action 2**: Diffuser une communication sur les droits liés à la parentalité, notamment sur les congés supplémentaires pour enfant à charge
* **Indicateur**: 1 diffusion par an de la Charte en faveur de « l’équilibre des temps entre vie personnelle et vie professionnelle »

### Article 5.1.4 – Faciliter la présence auprès d’un enfant malade

Les salariés des établissements de Cargill France SAS bénéficient au jour du présent Accord d’un droit à « congé enfant malade ». La durée de ce congé n’est actuellement pas harmonisée entre ces établissements.

Ce droit facilite l’articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. La Direction et les Organisations Syndicales entendent harmoniser ce droit en retenant une approche par type de situation.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2025, le droit à **congé enfant malade** sera, pour l’ensemble des établissements de Cargill France SAS, de **~~4~~ jours ouvrés** par année civile et par salarié pour les parents d’un enfant jusqu’à 12 ans inclus (*jusqu’à la date de son 13ème anniversaire*), ou jusqu’à 16 ans inclus (*jusqu’à la date de son 17ème anniversaire*) en cas de situation de handicap ou d’hospitalisation de l’enfant.

Par ailleurs, la prise en compte des situations particulières ci-après, s’accompagne d’un droit à journées supplémentaires d’absences :

* **+ 1 jour ouvré** par année civile et par salarié pour les familles de 3 enfants ou plus jusqu’à 12 ans inclus (jusqu’à la date de son 13ème anniversaire), ou 16 ans inclus si handicap ou hospitalisation (jusqu’à la date son 17ème anniversaire) ;
* **+ 1 jour ouvré** par année civile et par salarié pour les parents isolés (au sens de la réglementation fiscale)
* **+ 4 jours ouvrés** par année civile et par salarié pour les parents d’un enfant handicapé jusqu’à 16 ans inclus (jusqu’à la date de son 17ème anniversaire).

Ces congés pour enfant malade sont éventuellement fractionnables par ½ journée, sous réserve que cette absence par ½ journée soit compatible avec le rythme de travail du salarié.

Ils sont indemnisés selon une règle de **maintien de leur rémunération** de base et des variables liées au poste qu’ils auraient perçues s’ils avaient travaillé pendant cette période, à l’exclusion des éléments ayant la nature de remboursements de frais à la date de l’Accord :

* Prime Transport / Indemnités kilométriques
* Panier jour / Panier nuit
* Titres restaurant

Tout autre élément variable, ayant la nature d’un remboursement de frais, ajouté postérieurement au présent Accord, serait également exclu du calcul précité.

Ce droit est conditionné à la présentation de justificatifs nécessaires.

**Objectifs / Actions / Indicateurs**

* **Objectif** : Faciliter la présence auprès d’un enfant malade
* **Action** : Harmoniser les droits à congé enfant malade entre les établissements
* **Indicateur**: Nombre de jours enfant malade par an et par établissement

## Article 5.2 – Accompagner financièrement l’articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

### Article 5.2.1 – Harmoniser les règles de maintien de salaire pour les congés maternité, paternité et adoption

Les congés maternité, paternité et adoption sont encadrés par la Loi, que ce soit dans leurs durées, leurs modalités ou leurs indemnisations.

Soucieuses d’assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes, la Direction et les Organisations Syndicales entendent harmoniser les règles d’indemnisation des congés maternité, paternité et adoption au sein de Cargill France SAS, sur une base plus favorable que la Loi.

Les salariés en congé maternité, paternité ou adoption, quelle que soit leur ancienneté, bénéficieront du **maintien de leur rémunération** de base et des variables liées au poste qu’ils auraient perçues s’ils avaient travaillé pendant cette période, à l’exclusion des éléments ayant la nature de remboursements de frais à la date de l’Accord :

* Prime Transport / Indemnités kilométriques
* Panier jour / Panier nuit
* Titres restaurant

La part variable dite « Short Term Incentive - STI » pour les populations « banded » n’est pas intégrée non plus dans cette règle de maintien de salaire.

Tout autre élément variable ayant la nature d’un remboursement de frais et qui serait ajouté postérieurement au présent Accord serait également exclu du calcul précité.

Par ailleurs, la Direction et les Organisations Syndicales souhaitent étendre le principe du maintien de salaire précisé ci-dessus, ainsi que le mécanisme de **subrogation** de l’employeur vis-à-vis de la Sécurité Sociale pour les salariés en congé maternité, paternité et adoption ayant moins d’une année d’ancienneté.

Il est rappelé que la subrogation est déjà effective pour les salariés ayant au moins une année d’ancienneté à la date du congé.

Ces mesures prennent effet au 1er juin 2024.

**Objectifs / Actions / Indicateurs**

* **Objectif** : Accompagner financièrement les salariés en congé maternité, paternité et adoption
* **Action** : Harmoniser les règles d’indemnisation entre congé maternité, paternité et adoption et étendre la subrogation aux salariés ayant moins d’un an d’ancienneté
* **Indicateur 1** : Nombre de congés maternité, paternité, et adoption par an et par établissement
* **Indicateur 2** : Nombre de jours de congés maternité, paternité, et adoption par an et par établissement

### Article 5.2.2 – Garantir l’effectivité du congé naissance

La Direction et les Organisations Syndicales rappellent que les salariés de la Société Cargill France SAS (père de l'enfant/conjoint/concubin ou « pascé ») bénéficient d’un congé de 3 jours ouvrés pour la naissance ou l’arrivée d’un enfant en vue de son adoption. Le Code du travail, quant à lui, décompte ce droit en jours ouvrables.

Le congé naissance est obligatoire pour le salarié, qui peut choisir de le débuter le jour de la naissance de l’enfant ou le 1er jour **ouvré** (ou ouvrable selon le Code du travail) suivant la naissance. Par ailleurs, il est rappelé que ce congé naissance est obligatoirement suivi d’une période de 4 jours calendaires au titre du congé de paternité et d’accueil de l’enfant.

Dans le cas où le décompte en jours ouvrables du congé naissance serait moins favorable pour le salarié (par rapport au décompte en jours ouvrés retenu par Cargill), la Direction s’engage à garantir l’effectivité du droit du salarié en ajoutant un jour supplémentaire de compensation à la fin de la période de congé de paternité.

**Objectifs / Actions / Indicateurs**

* **Objectif** : Garantir l’effectivité en jours ouvrés du congé naissance
* **Action** : Accorder un jour supplémentaire lorsque le décompte de la Sécurité Sociale n’est pas compatible avec le décompte en jours ouvrés applicable au sein de la Société

### Article 5.2.3 – Poursuivre le partenariat avec un réseau de crèches

La Direction et les Organisations Syndicales ont conscience que le recours par les salariés à un mode de garde d’enfants est difficile, particulièrement dans les zones tendues. Ces difficultés peuvent dans certains cas constituer un frein matériel au retour à l’emploi des salariés, femmes ou hommes, qui deviennent parents.

Fort de ce constat, le groupe Cargill en France a déployé en 2021 un partenariat avec un réseau de crèches. Avec ce partenariat, dans la limite du nombre de berceaux précité, les salariés bénéficient d’un accès prioritaire dans les crèches appartenant au réseau ou partenaires et d’un cofinancement Cargill.

La Direction entend maintenir un tel avantage au profit de ses salariés.

Il est rappelé que lorsque le plafond de berceaux occupés est atteint, les demandes font l’objet d’un arbitrage sur la base de critères objectifs arrêtés avec le réseau.

**Objectifs / Actions / Indicateurs**

* **Objectif** : Faciliter le recours à un mode de garde d’enfant
* **Action** : Poursuivre le partenariat avec un réseau de crèche

### Article 5.2.4 – Mesures en faveur du congé parental

En France, près de 14% des femmes prennent un congé parental à temps plein, contre 0,8% des hommes.

Au-delà de l’indemnisation même du congé parental, fixée par les normes en vigueur, la Direction et les Organisations Syndicales ont souhaité travailler sur deux mesures destinées à lever certains freins à son recours.

Dans un premier temps, les parties décident d’assimiler en intégralité la durée du congé parental à du temps de présence pour la détermination des droits liés à la **participation** aux résultats et à **l’intéressement**.

Par ailleurs, les parties souhaitent que le congé parental à temps partiel n’ait pas d’incidence sur le montant de la **prime vacances** dont bénéficient les salariés de Cargill France SAS. Aussi, les salariés en congé parental à temps partiel seront traités comme des salariés présents à temps plein pour le bénéfice de cette prime.

Ainsi, la réduction du temps de travail dans le cadre d’un congé parental n’affectera pas le montant de la prime vacances.

Lors de la conclusion de l’avenant de passage en congé parental à temps partiel, le maintien de la prime vacances sur une base temps plein sera assuré par une clause prévoyant le versement d’une prime compensant la décote résultant du passage à temps partiel.

Enfin, le contrat de travail est suspendu pendant la durée du congé parental total et, à ce titre, le salarié ne bénéficie plus, pendant cette période, de la couverture frais de santé de son entreprise.

Ce maintien est aujourd’hui déjà possible, mais doit être financé intégralement par le salarié.

Les parties ont la volonté commune d’assurer la continuité de la couverture frais de santé durant le congé parental selon des modalités moins coûteuses pour le salarié.

Aussi, la Direction s’engage à travailler à l’élaboration d’un mécanisme de **prise en charge des cotisations employeur/salarié** pour la couverture des frais de santé en faveur des salariés en congé parental total, en assurant, au minimum, la prise en charge par l’entreprise de la part patronale du financement.

**Objectifs / Actions / Indicateurs**

* **Objectif** : Lever les freins au recours au congé parental
* **Action** **1** : Assimiler le congé parental total à du temps de présence pour le calcul de la participation et de l’intéressement
* **Action** **2** : Neutraliser l’impact du congé parental à temps partiel sur le montant de la prime vacances
* **Action 3**: Travailler sur un mécanisme de maintien de la couverture frais de santé au profit des salariés en congé parental total, avec prise en charge de la cotisation employeur/salarié par l’entreprise
* **Indicateur 1**: Nombre de salariés en congé parental total et partiel
* **Indicateur 2**: Nombre de salariés éligibles à un congé parental (salariés ayant *a minima* une année d’ancienneté et un enfant de 3 ans ou moins)

### Article 5.2.5 – Participer au financement des services à la personne

En 2019, la Société mettait en place, sous certaines conditions, le bénéfice de « Chèques Emploi Service Universel » (CESU) au profit des salariés engageant des frais pour la garde de leurs enfants. En dernier lieu, la valeur de ces chèques était fixée à 200 € par an et par salarié.

En 2023, 79 salariés de la Société Cargill France SAS ont sollicité le bénéfice de CESU, pour un budget global de 15 800 €.

La Direction et les Organisations Syndicales souhaitent étendre le bénéfice des CESU à toutes les modalités d’utilisation prévues par la Loi et en augmenter leur montant unitaire.

Ainsi, peuvent solliciter le bénéfice des CESU préfinancés par CARGILL les salariés présentant une facture réglée ou un devis sur l’année en cours ou l’année précédente, en lien avec les activités de services à la personne éligibles à ce dispositif, à la date du présent Accord[[4]](#footnote-5) :

* L’entretien de la maison,
* Les petits travaux de jardinage et bricolage,
* Le soutien scolaire (à l’exception des cours à distance qui ne sont pas éligibles au CESU),
* Le babysitting,
* L’assistance aux personnes âgées ou fragiles à l’exception de soins relevant d’actes médicaux,
* Toutes les activités qui s’exercent en dehors du domicile dans le prolongement d’une activité de service au domicile de l’employeur.

La valeur de ces CESU sera fixée à **300 € par an et par salarié**, dans la limite d’un budget global de 45 000 € pour l’ensemble de la Société.

Chaque année, la Direction lancera une campagne de collecte des demandes, avec une date de début et une date de fin. S’il est constaté, à l’issue de la campagne, que le budget global est dépassé (soit plus de 150 demandeurs pour une valeur de 300 € chacun, avec un plafond de 45 000 €), le montant unitaire des CESU sera ajusté en fonction du plafond, afin que chaque salarié puisse en bénéficier

*Exemple : si 200 salariés font une demande de CESU, le montant unitaire sera réduit à 225 € (45000/200).*

Dans tous les cas, le montant unitaire par salarié ne pourra dépasser 300 € par an.

Cette mesure entrera en vigueur à compter de la campagne 2025.

Enfin, afin de mesurer le bénéfice des CESU pour les salariés parents, les parties conviennent de suivre le nombre de salariés parents d’un ou plusieurs enfants jusqu’à 16 ans inclus ayant demandé le bénéfice de CESU.

**Objectifs / Actions / Indicateurs**

* **Objectif** : Faciliter le recours aux services à la personne dans le but d’améliorer l’articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle
* **Action** : Proposer aux salariés le bénéfice de chèques CESU préfinancés de 300€ par an et par salarié pour l’ensemble des activités éligibles selon la Loi
* **Indicateur 1**: Nombre de salariés demandeurs de CESU, montant unitaire et budget dépensé
* **Indicateur 2**: Nombre de salariés demandeurs de CESU et parents d’un ou plusieurs enfants jusqu’à 16 ans inclus

## Article 5.3 – Prendre en compte la réalité des « troubles menstruels » dans l’organisation du travail

En France, une salariée sur deux déclare souffrir de règles douloureuses et 35% déclarent que leurs douleurs menstruelles impactent négativement leur travail. L’endométriose, caractérisée notamment par des dysménorrhées (règles douloureuses) intenses touche 1 femme sur 10 en France.

Par ailleurs, près de 4 millions de femmes en France n'auraient pas les moyens de s'acheter des protections périodiques en quantité suffisante.

Face à ce constat, et dans une optique d’amélioration des conditions de travail, la Direction et les Organisations Syndicales ont souhaité prendre deux mesures.

La première mesure consiste à engager les établissements à mettre à disposition auprès de leurs salariées des **distributeurs gratuits de protections hygiéniques**. Cette mesure est déjà applicable sur les établissements de Nantes, Saint-Nazaire et Montoir de Bretagne.

La seconde mesure consiste dans la mise en place, au profit des salariées de la Société, d’un « **congé menstruel** ». Avec ce congé, les femmes souffrant de troubles menstruels justifiés médicalement et altérant leur capacité de travail pourront s’arrêter temporairement de travailler sans avoir à solliciter systématiquement et à chaque apparition des symptômes un arrêt de travail médical. L’intérêt de ce dispositif est ainsi de pouvoir bénéficier de ce temps sur la base d’un certificat médical valable sur une certaine durée.

Par ce nouveau droit, Cargill entend montrer sa volonté de mieux accueillir encore les femmes au sein de ses organisations et activités, particulièrement en environnement de production.

Considérant que chaque salarié peut concrètement contribuer au débat sur ce sujet de société qui concerne les entreprises, la Direction et les Organisations Syndicales s’accordent sur la constitution d’un **groupe de travail** sur ce sujet.

Ce groupe de travail, composé de salariés de chaque établissement de la Société, aura pour rôle d’échanger sur la mise en place ce congé et de formuler des recommandations aux négociateurs du présent Accord afin de les éclairer dans la prise de la décision finale.

Ce groupe de travail se réunira à partir de septembre 2024, pour une durée de 2 à 3 mois. Les parties au présent Accord se réuniront ensuite pour acter, par voie d’Avenant, les modalités encadrant ce congé, sur la base des recommandations formulées par le Groupe de travail.

La Direction et les Organisations Syndicales conviennent d’un objectif de mise en œuvre de cette mesure au 1er janvier 2025.

Enfin, les parties reconnaissent que la création d’un tel droit au profit des salariées ne pourrait être pleinement efficient sans accompagnent et sensibilisation des salariés et managers.

**Objectifs / Actions / Indicateurs**

* **Objectif** : Intégrer les « troubles menstruels » à l’organisation du travail
* **Action 1** : Engager les établissements à installer des distributeurs de protections hygiéniques
* **Action 2** : Créer un droit à congé menstruel au profit des salariées de Cargill France SAS
* **Indicateur**: Nombre de jours de « congé menstruel » (ou autre dénomination arrêtée) par an

## Article 5.4 – Promouvoir les organisations du travail favorisant la bonne articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

### Article 5.4.1 – Favoriser le recours aux modalités de travail hybrides

La Direction et les Organisations Syndicales rappellent que la Société Cargill France SAS s’est dotée, le 10 mai 2021, d’une Charte sur le télétravail et d’une Charte sur le droit à la déconnexion.

La flexibilité du télétravail chez Cargill est un facteur d’amélioration de l’équilibre vie professionnelle et vie personnelle. Cet équilibre s’accompagne toutefois d’un droit à la déconnexion efficient.

Aussi, les parties conviennent de recommuniquer sur la Charte relative au droit à la déconnexion dans le cadre du présent Accord.

Par ailleurs, lorsque les conditions sont réunies, la Direction incite les managers à mobiliser ce mode de travail hybride pour une meilleure adéquation avec les obligations liées à la parentalité (par exemple, en adaptant d’une semaine sur l’autre le rythme de télétravail pour faciliter la participation à des rendez-vous médicaux).

Enfin, afin de prévenir les risques d’isolement des salariés en télétravail, les établissements dans lesquels le recours à ce mode de travail est important sont incités à réaliser un suivi périodique des situations individuelles qui le nécessitent, lors des réunions de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail.

### Article 5.4.2 – Accompagner les salariés de retour après une longue absence

Le retour après une longue absence peut être source d’anxiété pour les salariés. Au-delà de la reprise de l’activité et des automatismes à retrouver, le salarié a besoin de connaître les évolutions et les actualités survenues en son absence.

Anticiper et accompagner ces retours permet de limiter l’impact d’une longue absence sur l’employabilité interne du salarié et d’améliorer la qualité de vie au travail.

Il est rappelé qu’aux termes de l’article L.6315-1 du Code du travail, un entretien professionnel doit obligatoirement avoir lieu tous les deux ans et au retour de certaines périodes d’interruption d’activité telles que le congé maternité, le congé d’adoption, le congé parental d’éducation et l’arrêt de travail pour longue maladie (affection de longue durée).

Cet entretien professionnel a pour objectif d’aborder l’évolution professionnelle du salarié, les questions relatives à la formation et à l’employabilité du salarié.

Afin d’accompagner au mieux les salariés revenant d’une longue absence, telle que définie ci-dessus, la Direction et les Organisations Syndicales conviennent de mettre en place un « **entretien de reprise** » au profit des salariés concernés, c’est-à-dire ceux pour lesquels l’article L.6315-1 du Code du travail prévoit un entretien professionnel obligatoire.

Cet entretien de reprise doit obligatoirement couvrir les prérequis de l’entretien professionnel. Il devra également couvrir les sujets d’actualité survenus en l’absence du salarié et concernant le Groupe, l’activité à laquelle il est rattaché, l’établissement ou le service du salarié.

Dans la mesure du possible, cet entretien sera planifié dans les 15 jours suivant le retour du salarié.

La Direction proposera un guide à destination des managers pour mener cet entretien de reprise.

**Objectifs / Actions / Indicateurs**

* **Objectif** : Accompagner les salariés au retour d’une longue absence
* **Action** : Mettre en œuvre un « entretien de reprise » au retour d’une absence telle que listée par l’article L6315-1 du Code du travail
* **Indicateur**: Nombre d’entretiens de reprise dans l’année

Par ailleurs, le retour au poste après une longue absence donne lieu à un **accompagnement spécifique** par exemple par le maintien d’un binôme sur une durée validée par le ou la salarié(e) et son manager, afin de répondre aux impératifs de sécurité physique et mentale liés à la reprise de tâches qui n’ont pas été exercées pendant plusieurs mois. De plus, cela permet de s’assurer que ce retour se passe dans les meilleures conditions.

Aussi, les établissements de Cargill France SAS faciliteront le retour des salariés revenant d’une longue absence, en fonction de leurs caractéristiques propres d’activité et d’organisation.

Pour les dispositions du présent article, est considérée comme une absence maladie de longue durée toute absence consécutive de 6 mois ou plus.

### Article 5.4.3 – Accompagner les salariés en situation de handicap

Au titre de l’articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, la Direction et les Organisations Syndicales souhaitent inciter les établissements de Cargill France SAS à prendre en compte la situation des salariés en situation de handicap.

A ce titre, les établissements doivent étudier toute possibilité d’aménagement du poste, du rythme de travail et des conditions de travail pour répondre aux demandes des salariés en situation de handicap.

Plusieurs facteurs font de l'insertion, du maintien dans l'emploi, de la prévention des risques et de la sécurisation des parcours professionnels des enjeux majeurs.

Ces enjeux s’expliquent notamment par la présence de métiers avec des contraintes physiques, le vieillissement des effectifs ainsi que l'allongement de la vie professionnelle.

Les situations de handicap peuvent survenir à tout moment de la vie professionnelle et doivent être prises en compte afin de ne pas pénaliser le parcours de carrière. Le maintien dans l'emploi concerne ainsi tous les types de handicap : déficiences physiques, psychiques, sensorielles, intellectuelles, ou maladies invalidantes.

De plus, le handicap ne doit pas constituer un frein à l’évolution professionnelle.

La société doit garantir aux travailleurs en situation de handicap une égalité de traitement et des perspectives de carrière comparables, pour des compétences et aptitudes équivalentes, à celles des autres salariés (rémunération, classification, conditions de travail, opportunités de progression, accès à la formation).

La société s'engage également à mettre en place les dispositifs adaptés permettant le maintien en poste des salariés handicapés.

Pour atteindre cet objectif dans les meilleures conditions et pour bénéficier des aides et des dispositifs spécifiques tout au long de leur carrière, les différents acteurs de l'entreprise doivent informer les salariés en situation de handicap de l'existence des différentes formes de reconnaissance de leur handicap.

Les salariés en situation de handicap, déclarés inaptes à leur poste par le médecin du travail, seront accompagnés dans leur recherche de reclassement par la direction des ressources humaines, qui s’engage à mettre en œuvre les moyens appropriés pour les maintenir à des postes correspondant à leurs aptitudes.

Par ailleurs, la Société rappelle qu’un Comité « Diversité, Equité et Inclusion » coordonne les actions sur ces thématiques, et notamment le handicap, pour toutes les entités Cargill en France. A ce titre, des actions de communication ont pu être réalisées sur les établissements (affiches thématiques, communications en lien avec les Jeux Paralympiques 2024).

### Article 5.4.4 – Accompagner les salariés aidants

On estime aujourd’hui en France de 8 à 11 millions le nombre d’aidants qui accompagnent et protègent au quotidien un proche en perte d’autonomie, en situation de handicap ou malade. Près de la moitié de ces aidants sont en activité professionnelle.

L’accompagnement d’un proche en situation de handicap ou de perte d’autonomie peut constituer un frein important à la bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Afin de préserver un équilibre entre les exigences personnelles et professionnelles, le salarié aidant peut souhaiter bénéficier d’aménagements exceptionnels et temporaires de son poste de travail.

Ces aménagements peuvent inclure des ajustements d’horaires, des modalités de télétravail, ou d’autres adaptations visant à alléger les contraintes professionnelles dans les périodes critiques d’accompagnement.

Ainsi, chaque salarié aidant pourra solliciter un entretien avec son manager pour discuter de sa situation et étudier l’opportunité de mettre en place un aménagement temporaire de son poste et de ses horaires de travail.

Cet échange vise à faciliter la prise en compte de la situation particulière du salarié.

Par ailleurs, la situation des aidants de personnes âgées en perte d’autonomie, confrontés à des démarches administratives et logistiques complexes (aide à domicile, soins médicaux, etc.), nécessite un accompagnement spécifique.

A cette fin, au sein de la Commission Mutuelle / prévoyance, les parties conviennent de travailler à la mise en place d’un dispositif d’accompagnement via l’organisme assureur et l’organisme gestionnaire de la couverture santé et prévoyance de l’entreprise.

Ce service offrirait aux salariés aidants, ainsi qu’à leur conjoint, un accompagnement personnalisé, confidentiel et gratuit.

Ce soutien permettrait aux aidants de bénéficier d’un appui dans les démarches, de conseils adaptés à leur situation et d’un suivi associé à leurs responsabilités d’aidants.

# Article 6 – SENSIBILISATION DES salarieS ET MANAGERS A LA MIXITE, A L’EGALITE PROFESSIONNELLE, AU HARCELEMENT ET AGISSEMENTS SEXISTES

## Article 6.1 – Communications sur les dispositions de l’Accord

La Direction et les Organisations Syndicales reconnaissent que la bonne application du présent Accord s’accompagne d’actions de communication et sensibilisation.

Aussi, la Direction déploiera les actions suivantes :

* Une communication générique et synthétique sur les principales dispositions du présent Accord, après sa signature.
* Des communications thématiques et périodiques sur certaines dispositions de l’accord (droits liés à la parentalité, droit à la déconnexion, charte sur l’équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle…).

## Article 6.2 – Formation des managers sur la mixité, l’égalité professionnelle et les agissements sexistes

Le Groupe Cargill s’est fixé des objectifs volontaristes de parité femme – homme. La meilleure inclusion des femmes, notamment dans nos environnements de production, fait partie intégrante des comportements attendus de tous les managers. Ainsi, la Direction et les Organisations Syndicales souhaitent déployer, comme lors du précédent Accord, des actions de formation à l’intention des managers sur les thèmes relevant du présent Accord.

Au-delà, les parties entendent accentuer l’impact des formations managériales sur la prévention des propos et agissements sexistes, ainsi que sur les impératifs d’égalité, de mixité et de lutte contre la discrimination, notamment dans les processus de recrutement.

La formation sera déployée progressivement durant la durée d’application de l’Accord (3 ans).

**Objectifs / Actions / Indicateurs**

* **Objectif** : Former les managers sur les thèmes relatifs à l’égalité professionnelle
* **Action** : Mettre en place des actions de formation à destination des managers
* **Indicateur**: Nombre de formations managériales déployées dans l’année dans le cadre de cet Accord

## Article 6.3 – Sensibilisation des salariés sur la mixité, l’égalité professionnelle et les agissements sexistes

Au-delà de l’axe managérial, il est de la responsabilité de chaque salarié de la Société d’adopter un comportement promoteur de cette égalité et de lutter contre les discriminations, les stéréotypes et les agissements sexistes.

Aussi, la Direction déploiera sur l’ensemble des établissements de la Société des actions de sensibilisation des salariés sur le thème de l’égalité professionnelle. Ces actions pourront prendre la forme de « mises en situation » par le biais de la réalité virtuelle.

 **Objectifs / Actions / Indicateurs**

* **Objectif** : Sensibiliser les salariés sur les thèmes relatifs à l’égalité professionnelle
* **Action** : Mettre en place des actions de sensibilisation à destination des salariés
* **Indicateur**: Nombre d’actions de sensibilisation déployées dans l’année dans le cadre de cet Accord

# Article 7 – DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES ET FINALES

## Article 7.1 – Référent Harcèlement et agissements sexistes

En application de l’article L.2314-1 du Code du travail, « *un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres […] pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité* ».

Dans le cadre du précédent Accord de 2019, la Direction et les Organisations Syndicales avaient convenu de désigner un référent supplémentaire par CSE (soit 2 par CSE, 1 homme et une femme) afin de donner plus de poids à ce rôle.

Les parties entendent reconduire cette disposition dans le cadre du présent Accord.

Par ailleurs, constatant qu’il peut être difficile d’obtenir deux volontaires au sein du CSE pour ce rôle, les parties conviennent d’en étendre l’éligibilité. Ainsi, dans l’hypothèse où il n’y aurait pas d’homme ou de femme parmi les représentants du personnel ou en l’absence de volontaire de l’un des deux sexes parmi les élus, un référent pourrait être choisi parmi les salariés volontaires de l’établissement concerné et désigné par une résolution de l’instance.

Il est précisé que ce rôle en lui-même ne fait pas bénéficier le salarié non élu du statut de salarié protégé au sens des articles L.2411-1 et suivants du Code du Travail.

Par ailleurs, étant donné le degré de sensibilité des sujets pouvant être portés à sa connaissance et le fait qu’il ne soit pas astreint par le Code du Travail à l’obligation de confidentialité attachée à un mandat de représentation ; le référent harcèlement et agissements sexistes non élu devra signer un engagement de confidentialité pour occuper ce rôle.

## Article 7.2 – Commission de suivi

Le suivi du présent Accord sera assuré par la Commission Egalité Professionnelle du CSE Central Cargill France SAS, dont la composition et les modalités de fonctionnement sont arrêtées par l’article 2.3.2. A de l’Accord de mise en place du CSE Central du 31 octobre 2019.

## Article 7.3 – Dispositions réglementaires

### Article 7.3.1 – Clause de sauvegarde

Les dispositions du présent Accord collectif ont été établies en conformité avec les dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de sa conclusion.

En cas de modification de ces dispositions, les nouvelles obligations s’appliqueront automatiquement, sans qu’il soit nécessaire de renégocier partiellement ou totalement le présent Accord collectif.

### Article 7.3.2 – Durée et entrée en vigueur

Le présent Accord entre en vigueur au 1er juin 2024, sauf si l’une de ses dispositions prévoit une entrée en vigueur à une autre date. Il est conclu pour une durée de trois ans à compter de sa date de signature. Il cessera de produire effet à l’échéance du terme, soit le 31 mai 2027.

Les parties conviennent que de nouvelles négociations sur l’égalité professionnelle seront engagées entre la Direction et les Organisations Syndicales représentatives dans l’entreprise au plus tard dans les 6 mois avant l’échéance du terme mentionné ci-dessus.

### Article 7.3.3 – Révision et dénonciation de l’Accord

Le présent accord pourra être révisé si nécessaire. La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou l’une des parties habilitées, conformément aux dispositions du Code du travail.

Une information devra être faite à la Direction, lorsque celle-ci n’est pas à l’origine de l’engagement de la procédure, ainsi qu’à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision, par courrier.

Le présent accord peut être dénoncé pour tout ou partie avec un préavis de 3 mois par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2261-9 et L. 2261-12 du Code du Travail.

La dénonciation devra être notifiée à l’ensemble des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

L’accord, ou la partie de l’accord dénoncée, continue à produire ses effets jusqu’à l’entrée en vigueur des dispositions nouvelles.

Dans ce cas, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités de renégociations/modifications.

### Article 7.3.4 – Publicité et dépôt de l’Accord

Le présent Accord sera déposé, à l’initiative de la direction auprès de la DREETS (Direction Régionale de l’Economie, de l’Emploi, du Travail et des Solidarités) des Hauts de seine, dans les 15 jours suivant sa signature.

Un exemplaire sera adressé au secrétariat du greffe du conseil des prud’hommes des Hauts de Seine.

Fait à Paris La Défense, le 19 novembre 2024 en 4 exemplaires

Pour la Société CARGILL France SAS,

**XXXXX**

Pour les Organisations Syndicales représentatives,

Pour la **CGT**

**XXXXX**, délégué syndical central dûment mandaté

Pour la **CFDT**

**XXXXX**, délégué syndical central dûment mandaté

Pour la **CFE-CGC**

**XXXX**, délégué syndical central dûment mandaté

# ANNEXES

**ANNEXE 1 – CLASSIFICATIONS CONVENTION COLLECTIVE INDUSTRIES CHIMIQUES ET CONNEXES DU 30 DECEMBRE 1952 *(à la date du présent Accord)***



**ANNEXE 2 – LISTE DES OBJECTIFS, ACTIONS ET INDICATEURS**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Numéro d’article** | **Intitulé de l’article** | **Objectif** | **Action** | **Indicateurs** |
| Article 2 | Accès à l’emploi : favoriser la mixité des recrutements et de l’emploi | - Rechercher l’équilibre entre les femmes et les hommes en matière de recrutement. - Agir pour un recrutement non discriminant. - Développer la mixité dans l’emploi en promouvant des partenariats sur ce thème. | - Salariés "Banded" : Élaboration d’un rapport annuel de suivi des offres d’emploi et des candidatures reçues. - Salariés "Unbanded" : Élaboration d’un rapport annuel de suivi du nombre de recrutements par genre et par CSP- Rédaction et remise d’une note d’information des droits du candidat. - Mener des actions de promotion des activités de Cargill. - Promouvoir le partenariat « Elles bougent ». | - 100% des annonces publiées indiquant à la fois la mention d’homme et de femme. - Salariés "Banded" :\*Nombre d’offres publiées.\* Nombre de candidatures reçues par genre.\* Nombre de candidats convoqués en entretien par genre. - Salariés "Banded" et "Unbanded" :\* Nombre de recrutements par genre et par CSP. - Nombre de notifications pour discrimination adressées par le Défenseur des Droits - Nombre de participations Cargill aux événements de l’association « Elles Bougent ». |
| Article 3.1 | La même chance d’obtenir une promotion pour les femmes que pour les hommes (Index de l’égalité femmes/hommes) | Favoriser un égal accès à la promotion pour les femmes et les hommes (changement de coefficient et de CSP) | - Suivre les promotions pour l’ensemble des catégories socioprofessionnelles (Index). - Suivre les changements de CSP pour les femmes et les hommes. | - Indicateur Index Egalité H/F- Nombre de changements de CSP pour les femmes et pour les hommes |
| Article 3.2 | L’égalité de traitement dans l’accès à la formation professionnelle | Maintenir l’équilibre entre femmes et hommes en matière d’accès à la formation. | Présenter annuellement le bilan de la formation professionnelle, au niveau Central et au niveau des établissements. | Indicateurs prévus dans le cadre de la Commission Formation. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Numéro d’article** | **Intitulé de l’article** | **Objectif** | **Action** | **Indicateurs** |
| Article 3.3 | Garantir aux temps partiels un égal accès aux promotions | Garantir aux salariés à temps partiel un égal accès aux promotions. | - Suivre le rapport entre le nombre de changements de coefficients et de catégories professionnelles (CSP) pour les salariés à temps partiel et les salariés à temps plein.- Sur demande salarié à temps partiel, mise en place calcul cotisations retraite sur base temps plein | - Nombre de changements de catégorie professionnelle et de coefficient pour les salariés à temps plein, par genre. - Nombre de changements de catégorie professionnelle et de coefficient pour les salariés à temps partiel, par genre. - Nombre de salariés repassant de temps partiel à temps plein, par genre. |
| Article 4.2 | La suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes (Index de l’égalité femmes/hommes) | Favoriser une égalité de traitement de rémunération entre les femmes et les hommes à poste et à âge comparable. | Suivre les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. | - Indicateur Index Egalité H/F (modifié avec ajout du coefficient) |
| Article 4.3 | La même chance de bénéficier d’une augmentation pour les femmes que pour les hommes (Index de l’égalité femmes/hommes) | -Favoriser une égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l’accès au bénéfice d’une augmentation.- Garantir pour les salariés à temps partiel un égal accès aux augmentations individuelles de salaire | - Suivre les augmentations de salaire par genre dans le cadre de l’Index Egalité. - Vérifier au sein de la Commission les effets de l’accès aux augmentations individuelles sur les écarts de rémunération. - Ajouter au Bilan NAO Cargill France SAS un indicateur sur le nombre de salariés bénéficiaires et non bénéficiaires d’une augmentation individuelle sur les trois derniers exercices, par établissement et par genre.- Suivre dans le Bilan NAO le nombre de salariés bénéficiaires d'augmentations individuelles par durée du travail (temps plein / temps partiel), par genre | - Indicateur Index Egalité H/F- Nombre de salariés à temps plein bénéficiaires d'une augmentation individuelle de salaire, par genre- Nombre de salariés à temps partiel bénéficiaires d'une augmentation individuelle de salaire, par genre |
| **Numéro d’article** | **Intitulé de l’article** | **Objectif** | **Action** | **Indicateurs** |
| Article 4.4 | Mesures applicables dans le cadre d’un congé de maternité ou d’adoption (Index de l’égalité femmes/hommes) | - Garantir l’égalité de traitement dans l’accès aux augmentations en cas de congé maternité.- Garantir l’égalité de traitement dans l’accès aux augmentations en cas de congé adoption. | - Suivre les augmentations générales et les augmentations individuelles des salariées de retour de congé maternité, dans le cadre de l’Index Egalité. - Diffuser aux managers à chaque campagne annuelle d’augmentations individuelles et d’attribution de parts variables une note d’information sur la prise en compte de la période de congé maternité.- Suivre les augmentations générales et augmentations individuelles des salariés de retour de congé adoption- Diffuser aux managers à chaque campagne annuelle d’augmentations individuelles et d’attribution de parts variables une note d’information sur la prise en compte de la période de congé adoption. | - Indicateur Index Egalité H/F- Nombre de salariés de retour de congé adoption bénéficiaires d'une augmentation individuelle |
| Article 4.5 | Mesures applicables au retour d’un congé parental total | Garantir l’égalité de traitement en cas de congé parental total. | - Veiller à ce que les salariés en congé parental total bénéficient des augmentations générales déterminées dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires.- Appliquer la garantie d’évolution salariale de l’article L1225-26 du Code du Travail à la période de congé parental à temps plein. | Nombre de salariés de retour de congé parental ayant bénéficié de l’augmentation générale et, le cas échéant, de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Numéro d’article** | **Intitulé de l’article** | **Objectif** | **Action** | **Indicateurs** |
| Article 4.6 | Améliorer la représentativité des femmes ou des hommes dans les 10 plus hautes rémunérations (Index de l’égalité femmes/hommes) | Garantir une représentativité équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations. | Suivre les 10 plus hautes rémunérations par genre. | - Indicateur Index Egalité H/F |
| Article 5.1.1 | Adaptation des horaires de travail pour les salariées enceintes et les co-parents salariés | Faciliter l’articulation entre l’activité professionnelle et la préparation de parentalité. | - Rappel autorisations absence légales et conventionnelles parentalité et indemnisation- Augmenter le nombre d’autorisations d’absence de 3 à 5 pour le co-parent salarié afin de se rendre aux examens obligatoires de grossesse. - Diffuser une communication sur les droits liés à la parentalité. | Travailler sur des indicateurs de suivi de l’utilisation de ces droits via l’outil de gestion des temps. |
| Article 5.1.2 | Harmoniser les droits en cas de congé adoption | Faciliter l’articulation entre l’activité professionnelle et le suivi d’un parcours d’adoption. | - Mettre en place des autorisations d’absence au nombre de 5 pour le salarié suivant un parcours d’adoption, sur justificatifs. - Diffuser une communication sur les droits liés à la parentalité, notamment pour les salariés en parcours d’adoption. | Travailler sur des indicateurs de suivi de l’utilisation de ces droits via l’outil de gestion des temps. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Numéro d’article** | **Intitulé de l’article** | **Objectif** | **Action** | **Indicateurs** |
| Article 5.1.3 | Prise en compte de la parentalité dans l’organisation du temps de travail | Prendre en compte la parentalité dans l’organisation du temps de travail. | - Inclure la Charte en faveur de « l’équilibre des temps entre vie personnelle et vie professionnelle » dans le « pack embauche » remis à tout nouveau salarié et la diffuser chaque année. - Diffuser une communication sur les droits liés à la parentalité, notamment sur les congés supplémentaires pour enfant à charge. | 1 diffusion par an de la Charte en faveur de « l’équilibre des temps entre vie personnelle et vie professionnelle ». |
| Article 5.1.4 | Faciliter la présence auprès d’un enfant malade | Faciliter la présence auprès d’un enfant malade. | Harmoniser les droits à congé enfant malade entre les établissements (droit et indemnisation) | Nombre de jours enfant malade par an et par établissement. |
| Article 5.2.1 | Harmoniser les règles de maintien de salaire pour les congés maternité, paternité et adoption | Accompagner financièrement les salariés en congé maternité, paternité et adoption. | Harmoniser les règles d’indemnisation entre congé maternité, paternité et adoption et étendre la subrogation aux salariés ayant moins d’un an d’ancienneté. | - Nombre de congés maternité, paternité, et adoption par an et par établissement. - Nombre de jours de congés maternité, paternité, et adoption par an et par établissement. |
| Article 5.2.2 | Garantir l’effectivité du congé naissance | Garantir l’effectivité en jours ouvrés du congé naissance. | Accorder un jour supplémentaire lorsque le décompte de la Sécurité Sociale n’est pas compatible avec le décompte en jours ouvrés applicable au sein de la Société. | N/A |
| Article 5.2.3 | Poursuivre le partenariat avec un réseau de crèches | Faciliter le recours à un mode de garde d’enfant | Poursuivre le partenariat avec un réseau de crèches | N/A |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Numéro d’article** | **Intitulé de l’article** | **Objectif** | **Action** | **Indicateurs** |
| Article 5.2.4 | Mesures en faveur du congé parental | Lever les freins au recours au congé parental | - Assimiler le congé parental total à du temps de présence pour le calcul de la participation et de l’intéressement. - Neutraliser l’impact du congé parental à temps partiel sur le montant de la prime vacances- Travailler sur un mécanisme de maintien de la couverture frais de santé au profit des salariés en congé parental total, avec prise en charge de la cotisation employeur/salarié par l’entreprise. | - Nombre de salariés en congé parental total et partiel. - Nombre de salariés éligibles à un congé parental (salariés ayant a minima une année d’ancienneté et un enfant de 3 ans ou moins). |
| Article 5.2.5 | Participer au financement des services à la personne | Faciliter le recours aux services à la personne dans le but d’améliorer l’articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle | Proposer aux salariés le bénéfice de chèques CESU préfinancés de 300€ par an et par salarié pour l’ensemble des activités éligibles selon la Loi | - Nombre de salariés demandeurs de CESU, montant unitaire et budget dépensé. - Nombre de salariés demandeurs de CESU et parents d’un ou plusieurs enfants jusqu’à 16 ans inclus. |
| Article 5.3 | Prendre en compte la réalité des « troubles menstruels » dans l’organisation du travail | Intégrer les « troubles menstruels » à l’organisation du travail | - Engager les établissements à installer des distributeurs de protections hygiéniques. - Créer un droit à congé menstruel au profit des salariées de Cargill France SAS. | Nombre de jours de « congé menstruel » (ou autre dénomination arrêtée) par an |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Numéro d’article** | **Intitulé de l’article** | **Objectif** | **Action** | **Indicateurs** |
| Article 5.4.1 | Favoriser le recours aux modalités de travail hybrides | Promouvoir les organisations du travail favorisant la bonne articulation entre vie professionnelle et vie personnelle | - Recommuniquer sur la Charte relative au droit à la déconnexion. - Inciter les managers à mobiliser le mode de travail hybride pour une meilleure adéquation avec les obligations liées à la parentalité. - Pour le site ayant un fort recours au télétravail, réaliser un suivi périodique des situations individuelles qui le nécessitent lors des réunions de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail pour prévenir le risque d'isolement. | N/A |
| Article 5.4.2 | Accompagner les salariés de retour après une longue absence | Accompagner les salariés au retour d’une longue absence | - Mettre en œuvre un « entretien de reprise » au retour d’une absence telle que listée par l’article L6315-1 du Code du travail- Accompagnement spécifique au retour à l'emploi après une longue absence, selon les capacités du site | Nombre d’entretiens de reprise dans l’année |
| Article 5.4.3 | Accompagner les salariés en situation de handicap | Prendre en compte la situation des salariés en situation de handicap | - Étudier toute possibilité d’aménagement du poste, du rythme de travail et des conditions de travail pour répondre aux demandes des salariés en situation de handicap- Mettre en place des dispositifs adaptés pour le maintien en poste des salariés handicapés- Informer les salariés en situation de handicap de l'existence de différentes formes de reconnaissance de leur handicap | N/A |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Numéro d’article** | **Intitulé de l’article** | **Objectif** | **Action** | **Indicateurs** |
| Article 5.4.4 | Accompagner les salariés aidants | Faciliter la prise en compte de la situation particulière des salariés aidants | - Permettre aux salariés aidants de solliciter un entretien avec leur manager pour discuter de leur situation et étudier l’opportunité de mettre en place un aménagement temporaire de leur poste et de leurs horaires de travail. - Travailler à la mise en place d’un dispositif d’accompagnement via l’organisme assureur et l’organisme gestionnaire de la couverture santé et prévoyance de l’entreprise. | N/A |
| Article 6.1 | Communications sur les dispositions de l’Accord | Sensibiliser les salariés et managers à la mixité, à l’égalité professionnelle, au harcèlement et agissements sexistes | - Communication générique et synthétique sur les principales dispositions de l’Accord. - Communications thématiques et périodiques sur certaines dispositions de l’accord. | N/A |
| Article 6.2 | Formation des managers sur la mixité, l’égalité professionnelle et les agissements sexistes | Former les managers sur les thèmes relatifs à l’égalité professionnelle | Mettre en place des actions de formation à destination des managers | Nombre de formations managériales déployées dans l’année dans le cadre de cet Accord |
| Article 6.3 | Sensibilisation des salariés sur la mixité, l’égalité professionnelle et les agissements sexistes | Sensibiliser les salariés sur les thèmes relatifs à l’égalité professionnelle | Mettre en place des actions de sensibilisation à destination des salariés | Nombre d’actions de sensibilisation déployées dans l’année dans le cadre de cet Accord |
| Article 7.1 | Référent Harcèlement et agissements sexistes | Renforcer le rôle du référent harcèlement et agissements sexistes | - Désigner un référent supplémentaire par CSE (1 homme et 1 femme). - Étendre l’éligibilité du référent aux salariés non élus volontaires de l’établissement concerné. | N/A |

1. Banded : salarié intégré au système de classification interne du Groupe Cargill dans le monde [↑](#footnote-ref-2)
2. Unbanded : salarié non intégré au système de classification interne du Groupe Cargill dans le monde [↑](#footnote-ref-3)
3. *La notion de promotion correspond au passage à un niveau ou à un coefficient supérieur.* [↑](#footnote-ref-4)
4. [Le Cesu, pour quelles activités ? - www.cesu.urssaf.fr](https://www.cesu.urssaf.fr/info/accueil/s-informer-sur-le-cesu/tout-savoir/le-cesu-pour-quelles-activites.html) [↑](#footnote-ref-5)