

ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA CAISSE REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE MUTUEL PROVENCE COTE D'AZUR

ENTRE

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Provence Côte d'Azur représentée par Monsieur Philippe BRASSAC, Directeur Général

ET

Les organisations syndicales désignées ci-après

CFDT,
Représentée par *patrice Lions*

CFTC,
Représentée par *Jiène GABAUDE*

SNECA-CGC,
Représentée par *Odette Briol*

CGT,
Représentée par *Jean-Pascal ROBLIN*

UNSA,
Représentée par *L. LAMPERTI*

FO,
Représentée par

R. DOUSSAILLANT

[Signature]

SNIACAM,
Représentée par

Claude GALANT

SUD,
Représentée par

Bernard Teucaffi

Ci-après dénommées les parties

Ph. B *PC*

[Signature]

[Signature]

CG

[Signature] *PL*

PREAMBULE

Le présent accord est conclu en application des articles L2242-5 et suivants du code du travail.

Il est issu de la négociation engagée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur la base de diagnostics résultant de l'analyse des rapports de situation comparée entre les femmes et les hommes 2008 et 2009.

Si ces diagnostics font apparaître les effets positifs de la politique de gestion des Ressources Humaines mises en œuvre au sein de la Caisse Régionale ces dernières années pour favoriser l'égalité professionnelle tant sur le plan des recrutements que de la gestion des carrières et des rémunérations, la Caisse Régionale souhaite poursuivre et intensifier les actions qu'elle a engagées en ce sens.

L'égalité des chances et l'équité de traitement des salariés sont, en effet, des enjeux stratégiques pour l'équilibre, le développement et la performance de la Caisse Régionale.

IL A EN CONSEQUENCE ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT

ARTICLE I : LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT EXTERNE

Les analyses récentes réalisées avec la commission Egalité Professionnelle ont mis en évidence une évolution favorable du taux de féminisation ces cinq dernières années. Le taux de féminisation de l'effectif CDI a progressé significativement pour atteindre aujourd'hui 50%.

Dans cette dynamique, la Caisse Régionale réaffirme son engagement d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long du processus de recrutement, quels que soient les métiers concernés, de la rédaction des offres d'emploi à la titularisation des salariés nouvellement embauchés.

A ce titre, elle s'engage, dans le cadre de la publication d'offres d'emploi, internes ou externes, à n'utiliser aucun critère discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale, l'âge...) quelle que soit la nature du contrat et de l'emploi proposés.

Ses critères de sélection demeureront identiques et exclusivement fondés sur les compétences, l'expérience, les qualifications et la motivation des candidats.

La Caisse Régionale s'engage à sensibiliser tous les acteurs du recrutement aux enjeux de la diversité.

Tout en conservant un mode de recrutement fondé sur les compétences et la motivation, elle s'efforcera de maintenir une répartition équilibrée des embauches afin de conserver un équilibre global homme/femme dans les effectifs de l'entreprise.

Ph. B

Ca

OR

BC

PL

PG

ARTICLE II : LA GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

A - GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

a - Dispositions relatives à la représentation féminine au niveau de l'encadrement

Les analyses récentes réalisées ont mis en évidence une hausse du niveau général des classifications et, particulièrement chez les femmes, des évolutions significatives dans les statuts de techniciens et de cadres. Elles ont également fait apparaître une répartition cohérente des promotions et attributions entre hommes et femmes par rapport à la structure des effectifs.

Pour autant, la Caisse Régionale affirme son intention d'accélérer cette tendance observée depuis plusieurs années afin d'atteindre un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes dans les niveaux de responsabilité les plus élevés.

La Caisse régionale mettra en œuvre les moyens adaptés pour tendre vers les objectifs contenus dans l'accord national du 16 décembre 2008 relatifs à la représentation féminine dans les niveaux de responsabilité les plus élevés, à savoir 30% de femmes dans les niveaux I et J en 2014.

A cet effet, la Caisse Régionale s'engage à mener ou poursuivre les actions suivantes :

- sensibiliser tous les niveaux de management aux principes de non discrimination et d'égalité des chances entre les femmes et les hommes et d'évolution,
- intégrer dans la formation des managers et des intervenants RH un volet sur les enjeux de l'égalité professionnelle,
- sensibiliser les managers à la nécessité d'encourager les membres de leurs équipes, les hommes comme les femmes, à être moteur de leur projet d'évolution professionnelle au sein de la Caisse Régionale,
- susciter les vocations féminines et lever leurs interrogations quant à la conjugaison de leur vie professionnelle et vie familiale.
- tendre vers une répartition équilibrée entre les hommes et les femmes dans le choix des collaborateurs retenus aux filières métiers, tout en s'assurant de la satisfaction aux pré-requis,
- identifier les potentiels d'évolution féminins comme masculins.

b- Dispositions relatives à l'accompagnement des absences longues

Pour favoriser le maintien des compétences des collaborateurs et éviter que les absences de longue durée (à partir de 4 mois) ne génèrent des retards d'évolution de carrière, la Caisse Régionale s'engage à mettre en œuvre le dispositif suivant :

Ph.B. JG JRE  CA PR PL 3 

Avant l'absence :

Dès que l'absence prévisionnelle du salarié sera équivalente ou supérieure à 4 mois, un entretien sera organisé par sa hiérarchie pour évoquer les souhaits et projets de la collaboratrice ou du collaborateur en termes de reprise d'activité.

A cette occasion il sera indiqué au salarié qu'il pourra contacter la Direction des Ressources Humaines un mois avant son retour pour étudier ses conditions de reprise d'activité.

Pendant l'absence :

La Caisse Régionale étudiera les possibilités techniques permettant aux collaborateurs d'accéder à distance aux informations générales et aux offres d'emploi.

Il est précisé que la méconnaissance de ces informations ne pourra en aucune façon être reprochée aux collaborateurs concernés.

Un mois avant la date de reprise, la DRH étudiera les conditions de la reprise d'activité en collaboration avec l'agence ou le service concerné en tenant compte autant que possible des souhaits exprimés par le collaborateur.

En fonction de la durée de l'absence et des changements intervenus dans la situation de travail, le service Formation définira les actions nécessaires à la réussite de la reprise d'activité. Un plan individuel de formation pourra être établi.

Au retour du collaborateur

Les modalités d'accompagnement envisagées de reprise d'activité seront présentées au collaborateur et arrêtées.

Un suivi conjoint du plan de formation éventuellement mis en œuvre sera alors assuré par le manager et les services Développement des Ressources Humaines et Formation.

Au-delà de ce dispositif, la Caisse Régionale s'engage à être particulièrement attentive aux souhaits exprimés par les salariés à leur retour.

c-Dispositions particulières au congé de maternité ou d'adoption

Afin de sécuriser les collaborateurs avant leur départ en congé maternité ou d'adoption, la caisse régionale s'engage à ce qu'à l'issue de son congé de maternité ou d'adoption, suivi le cas échéant d'un congé pour allaitement, le salarié retrouve, dans la mesure du possible, l'affectation qui était la sienne avant la survenance de son congé, sous réserve que la durée de l'absence n'excède pas une durée de sept mois.

Il est précisé que cette garantie ne s'appliquera pas dans deux situations identifiées:

- lorsque le collaborateur exprimera une demande de travail à temps partiel à l'issue de son congé de maternité ou d'adoption. En effet, les conditions à réunir, dans l'unité ou l'agence, pour accepter cette demande ne peuvent être garanties a priori.

rh.B

PG

M

CA

R

EL

PL

DRH

4

- lorsque l'affectation du salarié préalablement à la prise du congé était temporaire.

Dans tous les cas, la Caisse Régionale s'efforcera de trouver avec le collaborateur les conditions les plus proches de sa situation précédant l'absence.

d- Dispositions relatives à l'organisation du travail

⇒ Temps partiel

Les parties tiennent à rappeler que le temps partiel doit pouvoir s'appliquer aussi bien aux salariés hommes que femmes et qu'il ne doit pas être un obstacle ni à l'accès à la formation ni à l'évolution professionnelle.

Dans le cas de responsabilités managériales, la caisse régionale s'efforcera de trouver des solutions aux demandes de temps partiel.

Afin de tenir compte des contraintes d'exercice des métiers, les modalités du temps partiel seront conditionnées aux possibilités organisationnelles de l'unité ou de l'agence et pourront donner lieu, le cas échéant, à une proposition de mobilité géographique.

Des solutions d'organisation seront ainsi systématiquement recherchées et proposées pour permettre une adéquation entre les demandes de passage à temps partiel et les nécessités de fonctionnement de l'activité de l'agence ou du service.

Tout salarié exprimant une demande de travail à temps partiel à sa hiérarchie devra en adresser une copie parallèlement aux services de la DRH.

⇒ Articulation vie professionnelle - contraintes de la parentalité

Pour faciliter l'articulation de la vie professionnelle avec les contraintes de la parentalité, une attention particulière devra être apportée à l'heure retenue pour l'organisation des réunions de travail et d'information.

Par ailleurs, la limitation des déplacements liés aux réunions sera recherchée à chaque fois que cela sera possible.

Enfin, la Caisse Régionale s'efforcera de répondre favorablement aux demandes de prise de congés non planifiées et formulées pour cause d'enfant malade.

B - FORMATION

La Caisse Régionale garantit le principe général d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle et notamment aux formations managériales, diplômantes et aux filières.

Les évolutions récentes des indicateurs de formation démontrent que le mouvement est enclenché favorablement et que les mesures prises dans l'entreprise ces dernières années portent leurs fruits.

PG

DRH

CA

RL

PL

5

Ph.B

En outre, pour favoriser la participation de tous les salariés aux actions de formation et aux séminaires, la Caisse Régionale s'engage :

- à développer la formation à distance sur le poste de travail ou sur un poste dédié tout en veillant à la pertinence de ce mode de formation au regard de la formation à dispenser et à un équilibre entre les différents modes de formation,
- à veiller à ce que les formations soient dispensées durant les horaires de travail,
- à limiter ou fractionner les formations résidentielles aux nécessités organisationnelles ou pédagogiques,

Par ailleurs et afin d'atténuer l'impact des absences, il est convenu que la période d'absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, d'allaitement ou de parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

ARTICLE III : RÉMUNÉRATION ET ÉGALITÉ DE TRAITEMENT SALARIAL ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

La Caisse Régionale réaffirme son attachement au principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Les diagnostics réalisés selon la méthodologie décrite dans l'accord national du 16 décembre 2008 n'ont pas révélé d'écarts de rémunération considérés comme significatifs (>2%).

L'attention portée par la Caisse Régionale au respect du principe d'égalité de traitement mérite donc d'être maintenue.

a- La suppression des écarts éventuels

Chaque année, à l'occasion de l'établissement du rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes, la Caisse régionale établira un diagnostic objectif en matière d'égalité de traitement salarial sur la base du salaire de qualification (RCP+RCI).

Les écarts de rémunération (RCP+RCI) au regard du salaire de qualification médian* considérés comme significatifs (>10%), s'ils ne se justifient pas au regard de critères objectifs et/ou d'appréciations défavorables, donneront lieu à des actions correctrices.

* les situations particulières de rémunération situées aux extrêmes devront être exclues du périmètre de l'analyse.

b - Le respect de l'équité dans l'attribution des augmentations individuelles

La Caisse Régionale s'assurera que les augmentations individuelles attribuées lors du processus d'attribution annuel ou en dehors de celui-ci le soient sans distinction de genre ou de temps de travail, les attributions étant naturellement proportionnelles à la durée de travail.

Ph.B

SG



CG



PL

PL



Elle s'assurera également qu'à compétences, qualification, fonction équivalentes et performances individuelles comparables, les augmentations individuelles soient similaires entre les hommes et les femmes.

c - Dispositions particulières lors d'un congé de maternité ou d'adoption

Conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et aux dispositions de l'article 4.3.2 de l'accord national du 16 décembre 2008, les salariés de retour de congé de maternité ou de congé d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant leur congé ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Pour la mise en oeuvre de ces dispositions, la moyenne des augmentations individuelles servant de référence est calculée à partir des augmentations perçues par l'ensemble des salariés du niveau de classification équivalent au sens de la Convention Collective avec une différenciation par métier.

Les augmentations individuelles à prendre en compte en moyenne sont les augmentations liées à la reconnaissance du surplus de compétences mises en oeuvre par le collaborateur dans son emploi (RCI).

Si la population de référence est inférieure à dix salariés, la moyenne de référence des augmentations individuelles sera calculée, en priorité, avec le niveau de classification supérieur.

A défaut de niveau de classification supérieur, ou lorsque l'effectif de niveau de classification supérieur ne permettra pas d'atteindre une population de référence d'au moins dix salariés, la moyenne de référence sera calculée avec le niveau de classification supérieur, s'il existe, et le niveau de classification inférieur.

Le rattrapage salarial est dû à compter du retour de la personne salariée dans l'entreprise après son congé de maternité ou d'adoption et doit être versé à la suite de ce congé, sous réserve qu'elle n'ait pas bénéficié d'une augmentation individuelle au moins égale à celle à laquelle elle aurait pu prétendre au titre de ce rattrapage dans la période considérée.

Le calcul est réalisé en décembre de chaque année.

Lorsqu'un congé parental ou un congé d'allaitement succède immédiatement au congé de maternité, ce n'est qu'au retour dans l'entreprise que le rattrapage salarial pourra être mis en oeuvre, au titre des augmentations intervenues pendant le congé de maternité.

ARTICLE IV : COMMISSION EGALITE PROFESSIONNELLE

Les parties réaffirment le rôle important de la Commission Egalité Professionnelle.

Pour lui permettre d'exercer pleinement son rôle au sein de l'entreprise, le Comité d'Entreprise désignera les membres qui participeront aux réunions annuelles.

La Commission se réunira, au minimum, deux fois par an.

sh.B PG    C G   PL

La première réunion se déroulera au cours du premier semestre de l'année pour examiner le diagnostic de la situation comparée entre les femmes et les hommes de l'année écoulée en s'appuyant notamment sur les données issues du rapport annuel présenté au Comité d'Entreprise.

La seconde réunion se déroulera en fin d'exercice pour effectuer un suivi et un bilan des actions menées.

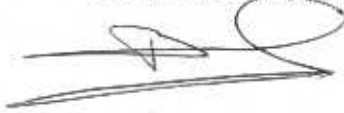
ARTICLE V : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2011.

Trois mois avant l'arrivée de son terme, les parties décideront de son renouvellement et/ou adaptation.

Fait à Draguignan le 16.12.2010
En autant d'exemplaires originaux que de parties

Pour la Caisse Régionale

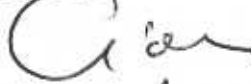


Pour la CGT

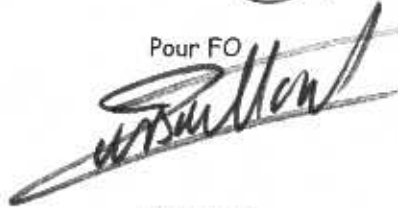


Pour le SNIACAM

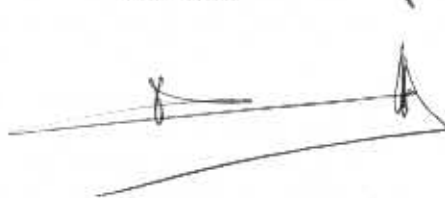
Pour la CFDT



Pour FO



Pour SUD



Pour la CFTC



Pour le SNECA-CGC



Pour l'UNSA



Ph.B
JG
M
R
Ora
8
PL