

ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Entre les soussignés :

Le CREDIT AGRICOLE ALPES PROVENCE représenté par Monsieur Jean-Claude MAZZA, Directeur des Ressources Humaines

d'une part,

Et les ORGANISATIONS SYNDICALES ci-après :

La FEDERATION GENERALE AGROALIMENTAIRE (C.F.D.T.) représentée par :

Jean-Paul SIMONOT

La CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS DU CREDIT AGRICOLE MUTUEL (CFTCAM) représentée par :

Jean Michel RONDEN

Le SYNDICAT DES AGENTS DU CREDIT AGRICOLE MUTUEL ALPES PROVENCE (S.D.A.C.A.P. / SUD CAM) représenté par :

d'autre part,

JMA.

HB A

PREAMBULE

Cet accord s'inscrit dans une politique élargie de promotion de la diversité dans laquelle le Crédit Agricole Alpes Provence s'est engagé déjà depuis quelques années. En effet les parties réaffirment que la promotion de la diversité, sous toutes ses formes, est un facteur déterminant de la performance de l'entreprise.

La Caisse Régionale réaffirme sa volonté de garantir une égalité de traitement entre hommes et femmes autour de la notion de compétence, tant au niveau du recrutement, de la rémunération que de l'évolution professionnelle.

Cet accord doit amplifier la sensibilisation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise sur ce thème, afin que nos pratiques soient effectivement et durablement en conformité avec nos ambitions.

La question de l'égalité entre les hommes et les femmes dépassant largement le cadre de l'entreprise et résultant de multiples facteurs historiques, sociologiques et psychologiques, les parties ont décidé de s'engager prioritairement dans 3 domaines majeurs :

- le recrutement externe,
- le développement des compétences et la gestion des carrières,
- la rémunération.

I/ LE RECRUTEMENT EXTERNE

Les signataires du présent accord souscrivent au principe selon lequel l'effectif du Crédit Agricole Alpes Provence devra tendre vers un équilibre entre homme et femme.

Au 31/12/2005 cet équilibre était réel puisque l'entreprise était composée de 48,6 % d'hommes et 51,4 % de femmes mais l'on constate depuis un déséquilibre important au niveau du recrutement ces dernières années qui fait qu'au 30/09/2010 le rapport est désormais de 42 % d'hommes pour 58 % de femmes.

Dans le but d'éviter que le déséquilibre global ne continue à se creuser, l'activité « recherche de candidatures de la cellule recrutement de la Caisse Régionale » essaiera d'identifier les formations et filières qui peuvent être en adéquation avec nos métiers et dans lesquelles on retrouve une majorité masculine afin de réaliser des actions de présentation de l'entreprise et des métiers de la Banque.

Au-delà de cette orientation du « sourcing » la Caisse Régionale réaffirme son engagement d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes 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.

Les processus de sélection pratiqués par la Caisse Régionale restera basé sur les seules notions de compétences et de motivation et continuera à exclure toute pratique discriminatoire.



Dans tous les cas la Caisse Régionale recrutera donc au final les candidats uniquement en fonction des compétences recherchées, des qualités attendu et du potentiel d'évolution des personnes rencontrées en phase de sélection.

II/ LA GESTION DES CARRIERES ET LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES.

1- Gestion des carrières

Il est rappelé au préalable que tous les processus de sélection pratiqués dans l'entreprise se basent sur une double évaluation, celle faite annuellement par le manager et celle réalisée par la DRH lors des entretiens de sélection. Toutes autres critères (sexe, d'âge, d'ancienneté,..) n'entre pas en ligne de compte.

Les candidatures masculines et féminines sont analysées autour de la notion de compétence selon les mêmes méthodes (entretiens, tests, mise en situation...)

Dans une démarche active, la Direction cherchera cependant à susciter les vocations des salariées pour une meilleure représentation féminine dans les niveaux de responsabilité les plus élevés.

En effet, la représentativité féminine dans la classe 3 reste inférieure à la masculine notamment pour les niveaux I et J. Afin de parvenir aux objectifs du Congrès de Dijon à savoir 30 % de femmes dans ces deux niveaux en 2014, la Caisse Régionale identifiera les salariées potentiellement susceptibles d'occuper ce type de poste afin de les accompagner au mieux dans cette démarche.

Par ailleurs la mixité professionnelle étant un facteur d'enrichissement individuel mais aussi collectif, de cohésion sociale et d'efficacité, les parties signataires considèrent qu'il convient dans la mesure du possible d'équilibrer les équipes en les composant d'hommes et de femmes.

2- Dispositions relatives à l'accompagnement des absences longues

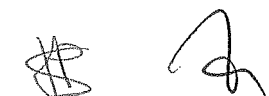
Sera considéré comme absence de longue durée, toutes absences supérieures ou égales à une durée de 4 mois.

➤ **Avant l'absence**

Un entretien avec le responsable hiérarchique pourra être initié par le salarié qui s'absente pour une longue période. Cet entretien aura lieu si possible un mois avant le départ. Cette entretien sera initié par la manager avant un congé maternité et devra systématiquement avoir lieu sauf si la salariée si oppose.

Cette rencontre sera l'occasion pour le salarié d'évoquer son parcours professionnel, ses souhaits d'orientation professionnelle et évoquer les scénarii de reprises d'activité. Un compte rendu de cet entretien sera adressé à la DRH.

JAR -

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a stylized signature and the initials 'JAR'.

➤ Pendant l'absence

La Caisse Régionale réaffirme l'égalité d'accès des hommes et des femmes aux dispositifs de formation tant en termes de pré-requis (compétences acquises et motivations) qu'en terme de formations suivis.

Une plaquette "accompagnement des maternités et adoption" sera construite par la Direction des Ressources Humaines et remise aux collaboratrices dans le mois suivant leur déclaration de grossesse ou adoption avec la liste des formations e-learning accessibles durant leur absence.

Au-delà de cet aspect formation, la caisse régionale s'engage, sur demande des salariés concernés à communiquer les offres de postes ouverts durant leur absence longue durée.

Les salariées qui le souhaitent pourront obtenir un entretien téléphonique avec leur Chargé de Ressources Humaines (CRH) avant leur reprise du travail. L'objet de cet entretien est d'évoquer les conditions de la reprise et les besoins de formation.

L'entreprise informera lors du départ du salarié du nom et des coordonnées du CRH en question.

➤ Au retour de l'absence

A l'issue de l'absence de longue durée, intégrant les retours de congés maternité, le salarié aura un entretien avec son responsable hiérarchique dans la semaine de son retour (sauf indisponibilité du manager), pour définir les actions nécessaires à la réussite de la reprise d'activité notamment en s'appuyant sur un diagnostic des compétences individuelles et de l'évolution du métier. Une synthèse sera retournée à la DRH.

Il sera organisé pour l'ensemble des salariés (hommes ou femmes) en absence de plus 6 mois, une formation basée sur un accompagnement individualisé construit autour de la synthèse établie préalablement.

Le retour à l'issue de l'absence se fera dans la mesure du possible au poste de départ où, si cela n'est pas possible, dans un poste de niveau équivalent disponible à proximité.

III/ LA REMUNERATION

Lors de l'embauche, la Caisse Régionale s'engage à proposer le même niveau de rémunération aux hommes et aux femmes en fonction de leur expérience passée et du poste proposé.

De plus en application des dispositions réglementaires en vigueur, les salariés de retour de congé maternité ou de congé d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant leur congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de leur congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

JAN



Pour la mise en oeuvre de ces dispositions la Caisse Régionale a choisi d'attribuer la moyenne des augmentations individuelles calculée à partir des augmentations perçues par l'ensemble des salariés du même niveau de classification sur une année et non uniquement sur la période d'absence. Ainsi par cette méthode d'attribution, toutes les salariées de retour d'un congé de naissance peuvent prétendre à un rattrapage salarial assez homogène et plus équitable.

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).

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.

Lorsqu'un congé parental ou un congé d'allaitement succède immédiatement au congé 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.

Au-delà l'entreprise s'engage à réduire les écarts de salaire et se donne pour objectif de le faire de façon significative sur la durée de l'accord.

L'entreprise met en place, durant les trois années de l'accord, une enveloppe financière spécifique annuelle dédiée à la réduction des écarts. En 2011, cette enveloppe sera de 130 000 euros.

Les efforts de rattrapage devront en priorité porter sur les catégories, pour lesquelles des écarts de rémunération moyenne sont constatés à ancienneté moyenne comparable.

La DRH tiendra à disposition des syndicats un tableau récapitulatif des augmentations attribuées par métier dans le cadre de cette enveloppe.

Enfin la Caisse Régionale s'engage à améliorer de manière constante et régulière la situation comparée des rémunérations entre les hommes et les femmes telle que visible dans l'indicateur 211 du bilan social.

IV/ LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Afin de permettre aux femmes enceintes qui se trouveraient affectées à plus de 50 kilomètres de leur domicile de ne courir aucun risque médical, la Caisse Régionale autorisera, sur demande, une affectation temporaire jusqu'au départ en maternité, sur un lieu de travail rapprochant significativement la collaboratrice de son domicile.

V/ SUIVI DE L'ACCORD

Le suivi de cet accord sera assuré par la commission égalité professionnelle qui se réunit deux fois par an.

JML
JP

Avant chaque réunion de la commission égalité professionnelle, il sera communiqué les éléments suivants :

- La répartition Homme/Femmes des recrutements CDI et contrat de professionnalisation des trois dernières années.
- CDI par classification d'Emploi
- CDI par position
- CDI par RCP/RCI
- CDI par rémunération totale
- Une étude par tranche de génération
- Un historique des candidatures reçues sur 3 années glissantes.
- Une étude par tranche de génération sur les niveaux de métier et de PCE acquises.

VI/ DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord prendra effet à compter du 01/08/2011.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans soit jusqu'au 31/07/2014, date à laquelle ses effets cesseront automatiquement.

Les Organisations syndicales et la Direction pourront décider de modifier, à tout moment, le présent accord par avenant.

Six mois avant la date d'expiration les parties se réuniront et pourront convenir de la conclusion d'un nouvel accord ou de sa reconduction.

VII/ PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé et diffusé conformément aux dispositions du Code du Travail.

Fait à Aix en Provence le 29.06.2011

Pour la CR CAP : M. Jean-Claude MAZZA Directeur des Ressources Humaines

Pour les ORGANISATIONS SYNDICALES :

CFDT :

..... Jean-Paul SIMONNET

CFTCAM :

..... Jean-Michel RAVOIR

SDACAP/SUD CAM :

..... JAR

.....