ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE LA CRCAM NORD MIDI-PYRENEES

Entre,

- La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel NORD MIDI-PYRENEES, ci-après désignée « CRCAM NMP » dont le siège social est situé 219, avenue François Verdier - 81000 ALBI, représentée par Madame Patricia AVEROUS, Directrice des Ressources Humaines,

désignée ci-après " la Caisse Régionale" ou « la CR »

d'une part,

Et

- Les organisations syndicales ci-après :

. C.F.D.T. représentée par Françoise ABAME , délégué syndical
. C.G.T. représentée par , délégué syndical
. S.N.E.C.A. représentée par Jean François CLAPIER , délégué syndical,
. S.U.D. C.A.M. Geraldine Ferreira , délégué syndical,

ensemble désignées ci-après " les Organisations Syndicales "

d'autre part.

il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

La Direction et les représentants du personnel de la Caisse Régionale, attachés au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont sans cesse œuvré dans ce sens afin de garantir l'effectivité de ce principe dans l'entreprise qui est une « exigence de justice, mais aussi d'efficacité économique. »
Fidèles aux valeurs promues par le Crédit Agricole, les parties signataires entendent situer cet accord dans une politique élargie de la promotion de la diversité.
Les parties signataires rappellent que l'égalité des chances et l'équité de traitement des salariés, notamment au regard de la question du genre, est un enjeu stratégique pour l'équilibre, le développement et la performance de la Caisse dans les prochaines années.
La politique commerciale basée sur la relation durable et la proximité pousse l'entreprise à refléter la diversité de la clientèle et de ses besoins.
Le présent accord, qui s'inscrit dans le cadre de la loi du 9 novembre 2010, du décret du 7 juillet 2011, de la circulaire du 28 octobre 2011, de la loi du 26 octobre 2012, du décret du 18 décembre 2012, de la loi du 4 août 2014 et de l'accord national a pour objet de promouvoir l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise et de mettre en œuvre les moyens nécessaires visant à garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

PA JE GF FD

Article 1 : Définitions

L'égalité professionnelle doit permettre aux hommes et aux femmes, tout au long de leur vie professionnelle, de bénéficier d'un traitement égal en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Ainsi, l'égalité entre les hommes et les femmes dans le travail implique le respect des principes d'interdiction de discrimination en matière d'embauche, d'absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière, d'obligations vis-à-vis des représentants du personnel et d'information des salariés et candidats à l'embauche ainsi que de mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.

La discrimination est la différence de traitement illégitime, c'est-à-dire fondée sur un motif inhérent à la personne et non sur des motifs objectifs.
Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable ;

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés (ci-dessus), un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

Article 2 : Etude de la situation professionnelle des Femmes et des Hommes au sein de l'entreprise :

Afin d'établir un état préalable de la situation professionnelle des femmes et des hommes, la Direction de la Caisse Régionale et les organisations syndicales se sont appuyées sur :
. les travaux de la commission égalité professionnelle,
. les éléments figurant dans la base de données unique, notamment le rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes dont la conclusion figure ci-après à la fin de cet article (*),
. les informations communiquées au titre du suivi des indicateurs,
. un indicateur objectif reposant sur des panels homogènes de comparaison en matière d'égalité salariale, tel qu'en dispose l'accord national du 3 juillet 2012.

Rappel des règles de l'accord national :
Afin de réaliser un diagnostic objectif en matière d'égalité salariale et notamment annuler les effets de structure, les Caisses régionales réaliseront les analyses en définissant des panels de comparaisons hommes – femmes :
- Homogènes en termes de :
  . fonctions repères ou métiers
  . niveaux de formation

GF

. expérience professionnelle dans l'emploi
. compétence, expertise et niveau de contribution tels que définis par la convention collective nationale
- Représentatifs :
. chaque panel devra comprendre au minimum 10 hommes et 10 femmes
. les situations particulières (absences longues...) seront à exclure

En vue de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la CR NMP, la négociation à abordé les différents thèmes suivants :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, thèmes pour lesquels les parties signataires sont convenues que des objectifs de progression et des actions figureraient dans le présent accord (article 3.1) ;

- le déroulement de carrières, thème pour lequel les parties signataires sont également convenues que des objectifs de progression et des actions figureraient dans le présent accord (article 3.3) ;

- les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, thème pour lequel les négociateurs se sont accordés à dire que ces conditions sont bonnes et ne présentent pas de différence, ceci que les salariés soient à temps plein ou à temps partiel ;

- l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, thème pour lequel les parties signataires sont également convenues que des objectifs de progression et des actions figureraient dans le présent accord (article 3.5) ;

- la mixité des emplois, thème sur lequel les négociateurs n'ont pas eu de remarques à formuler, la mixité des emplois étant bien présente dans l'entreprise ;

- la possibilité pour les salariés à temps partiel de cotiser sur la base d'un temps plein pour les cotisations d'assurance vieillesse et la possibilité pour l'employeur de prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations, thème sur lequel il a été précisé qu'un accord national spécifique sur le temps partiel en fin de carrière a trouvé à s'appliquer dans la Caisse Régionale, mais que cet accord est échu et qu'un accord national, toujours en vigueur, régit le temps partiel pour l'ensemble des salariés. Il a également été jugé important de souligner que le temps partiel à la Caisse Régionale est exclusivement du temps partiel choisi et, qu'à ce titre, la Caisse Régionale n'a jamais souhaité encourager le développement du temps partiel, considérant par ailleurs que, dans ce contexte, la prise en charge de cotisations sociales créerait des situations inéquitables et vécues comme telles. En effet, les salariés à temps partiels sont déjà considérés comme bénéficiant d'un avantage supplémentaire par rapport aux autres et les demandes de salariés souhaitant travailler à temps partiel sont plus importantes que les possibilités offertes, ceci compte tenu des contraintes d'organisation de l'entreprise.

- la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, thème sur lequel les informations chiffrées présentées et commentées lors des séances de négociation ont permis une observation détaillée des situations conduisant les négociateurs à constater qu'il n'existe pas d'écart significatif de la rémunération nécessitant la mise en place de mesures autres que les actions définies à l'article 3 ci-dessous.

GF

(*) rappel des conclusions du rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes :
Le recrutement plus important de femmes durant ces dernières années, conduit, par le jeu des promotions internes et du dispositif mis en place, à augmenter progressivement le nombre de femmes dans des métiers hiérarchiquement de plus en plus élevés sans toutefois gommer totalement certains effets historiques.
L'ambition de la CR est également de favoriser des vocations et des ambitions plus importantes chez les femmes pour faire disparaître ces effets qui ne sont toutefois pas très importants et qui en aucun cas ne peuvent mettre en doute la volonté mise en œuvre par la Caisse Régionale pour assurer un traitement identique de toutes les situations, sans distinction de sexe. En observant par ailleurs, dans l'analyse par populations homogènes, qu'il n'y a pas d'écart significatif, et donc que les différences observées ici trouvent toutes une explication dans des situations qui excluent toute disposition susceptible d'entraîner une discrimination quelconque, les actions actées dans le présent accord, avec la volonté des partenaires sociaux, visent à encourager et faciliter les candidatures féminines à des formations et à des postes à responsabilité ; le principe du respect du volontariat sur ces points étant considéré comme un point fort des pratiques de la CR par les partenaires sociaux.

Article 3 : Actions choisies pour la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

A l'issue de cette négociation, il a été convenu que les objectifs et les actions permettant de les atteindre porteraient sur les domaines suivants :

- Embauche,
- Formation,
- Promotion professionnelle,
- Rémunération,
- Articulation entre activité professionnelle et exercice de responsabilités familiales,

et que les objectifs de progression, les actions permettant de les atteindre et les indicateurs chiffrés du présent accord seraient repris dans le rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes.

3.1 Dispositions relatives à l'EMBAUCHE

Afin de poursuivre sa politique de recrutement interne et externe basée sur les seules compétences, expériences, formations et qualifications, les acteurs du recrutement de la CR NMP sont sensibilisés à la diversité, par le biais d'une formation adaptée.

La CR NMP s'engage à gérer de façon dynamique les candidatures en s'appuyant sur une communication en direction des jeunes étudiants afin de les informer sur l'importance qu'elle attache à une représentation équilibrée hommes/femmes, quel que soit le métier.

Afin d'assurer les mêmes chances de progression attachées à la formation initiale, la CR NMP s'engage à maintenir un niveau de formation comparable entre les hommes et les femmes au moment du recrutement.

Les parties conviennent de retenir comme indicateurs sur ce thème :

- Le respect d'un équilibre dans les niveaux de formation attendus des Femmes et des Hommes recrutés.
- Le nombre de candidates femmes et de candidats hommes.

3.2 Dispositions relatives à la FORMATION

Certaine qu'un accès égal à la formation professionnelle est un facteur essentiel de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le développement de leur carrière, la CR NMP s'engage à veiller à ce que soient poursuivies ses actions de formation sans distinction de genre, quel que soit le niveau professionnel, la nature et la durée des sessions de formation et ainsi à assurer l'égal accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle.

Une attention particulière sera apportée aux stages dits « résidentiels » afin que ceux-ci restent compatibles du mieux possible avec la vie de famille.
Lorsque les thèmes de la formation le permettront, les formations à distances du type e-learning seront intégrées.

Les parties conviennent de retenir comme indicateurs sur ce thème :

- Le pourcentage d'Hommes et de Femmes formés par la CR NMP avec un objectif d'équilibre par rapport à la structure de l'entreprise
- Le nombre d'heures de formations accordé aux Hommes et aux Femmes sur la CR NMP avec un objectif d'équilibre par rapport à la structure de l'entreprise

3.3 Dispositions relatives à la PROMOTION PROFESSIONNELLE

Les évolutions promotionnelles, dont le principe repose sur le modèle social de la CR NMP, basé sur des candidatures internes, restent uniquement basées sur les compétences exercées et les résultats obtenus.

L'entreprise s'attache à encourager les femmes à poser leurs candidatures, ceci au travers d'actions adaptées, et elle s'engage à veiller à l'équilibre des recrutements des candidats aux filières de formation qui offrent des perspectives d'évolution, notamment vers des postes à responsabilité.

Afin de faciliter la reprise d'activité après une période d'absence au titre d'un congés maternité et/ou d'un congé parental d'éducation total, ou autre motif d'absence d'une durée de plus de 6 mois, il est convenu, pour tous les salariés reprenant leur poste après ce type de congés, qu'il leur sera proposé, en sus de l'entretien avec leur responsable hiérarchique, un entretien avec un représentant des Ressources Humaines pouvant se traduire par la mise en œuvre d'actions de formations, d'information et/ou d'accompagnement (monitorat).

RA GF FA

Afin de faciliter le retour du salarié dans l'entreprise, et si le salarié en fait la demande, la CRNMP transmettra, durant son absence et selon des modalités qu'elle définit, les informations courantes relatives à la vie de l'entreprise et notamment les offres d'emplois internes.

Dans le cadre des entretiens avec un représentant des Ressources Humaines, une sensibilisation particulière sera faite afin de favoriser l'accroissement de candidatures de femmes sur des postes qui reçoivent proportionnellement plus de candidatures d'hommes au regard des populations potentielles.
La CR NMP neutralisera la période d'absence liée à la maternité pour toute condition relative à la promotion professionnelle (stabilité sur poste).
Il est rappelé que les congés afférents à la grossesse et à la maternité ne doivent pas affecter le déroulement de carrière.

Les parties conviennent de retenir comme indicateur sur ce thème :

- Suivi des retours de longue absence avec engagement d'entretien
  - sous 2 semaines avec le responsable hiérarchique
  - entre 2 et 4 semaines maxi avec un représentant des Ressources humaines
- Analyse des offres d'emplois internes et suivi de l'équilibre dans les candidatures H/F ainsi qu'au niveau des candidats retenus.

3.4 Dispositions relatives à la REMUNERATION EFFECTIVE

Le respect du principe fondamental d'égalité entre les hommes et les femmes relatif à la rémunération effective est un principe fondamental qui repose exclusivement sur des critères professionnels.

Pour un même travail ou travail égal et niveau égal de responsabilité, de formation, d'expérience professionnelle, de compétences mises en œuvre, le salaire de base doit être identique entre les salariés concernés et tout écart constaté doit être analysé.

Les parties signataires conviennent d'aborder la question de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes lors de la négociation de tout accord qui le permet.

Elles conviennent de retenir comme indicateur sur ce thème le suivi du salaire moyen des panels de comparaisons homogènes prévus par l'accord national en terme de :

- Fonctions repères ou métiers
- Niveau de formation
- Expérience professionnelle dans l'emploi
- Compétence, expertise et niveau de contribution tels que définis par la convention collective nationale

3.5 Dispositions relatives à l'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE RESPONSABILITES FAMILIALES

Les parties signataires, considérant que salariés et entreprise ont un intérêt commun à améliorer les conditions d'un bon équilibre entre activité professionnelle et exercice de responsabilités familiales, veilleront, chaque fois que possible, à :

. développer et promouvoir l'utilisation de moyens réduisant les déplacements (audio-conférences et visio-conférences)
. maintenir un délai de prévenance minimum de 1 à 2 mois pour ce qui concerne les formations,
. à organiser les formations au plus proche des lieux de travail.

Les parties conviennent de retenir comme indicateur sur ce thème :

- Le nombre de fois où le délai est inférieur à un mois (hors circonstances exceptionnelles incontournables)
- Le nombre de salariés ayant pris un congé de paternité
- L'évolution de la répartition des heures de formation entre présentiel et e-learning

Article 4 : Suivi de l'accord

Le suivi de l'accord pourra être assuré par la Commission de l'égalité professionnelle du Comité d'entreprise.

Le suivi pourra notamment s'appliquer :

- au calendrier de mise en place des actions définies par l'accord
- à l'étude des effets des actions
- aux propositions d'éventuelles améliorations ou adaptations
- et d'une façon générale aux mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer et de maintenir l'égalité entre les femmes et les hommes, au niveau de réalisation des objectifs, aux objectifs de progression pour l'année à venir et aux indicateurs associés.

Article 5 : Consultation du Comité d'entreprise

Le présent accord a fait l'objet, avant sa signature, d'une consultation du Comité d'Entreprise lors de sa réunion du 20 novembre 2014.

Le rapport annuel 2013 sur la situation comparée des femmes et des hommes est établi conformément aux disposition du Code du travail et il a également l'objet d'une consultation du Comité d'Entreprise le 22 avril 2014.

Article 7 : Affichage et communication

Afin de lutter contre les stéréotypes et favoriser l'application, l'appropriation, le déploiement, la promotion et la progression des principes de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes auprès de tous les salariés de la CR NMP, il est décidé :

. que le présent accord fera l'objet d'une diffusion spécifique auprès des salariés via l'intranet,
. que le texte du présent accord sera également mis à disposition de l'ensemble du personnel dans la base documentaire intranet accessible à partir du poste de travail,
. qu'afin de recevoir toutes remarques et suggestions utiles pouvant concourir à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la liste et les coordonnées des membres de la commission égalité professionnelle seront affichées sur les panneaux de la Direction et du CE.

Article 8 : Durée, Renouvellement et Modification de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1er janvier 2015, soit jusqu'au 31 décembre 2017 date à laquelle il cessera automatiquement de plein droit de produire tous effets. Il se substituera entièrement à compter du 1er janvier 2015 à l'accord du 18 juillet 2013 qui sera ainsi annulé et remplacé dans toutes ses dispositions. Au vu d'éventuelles évolutions réglementaires et des accords nationaux sur l'égalité professionnelle au sein du Groupe Crédit Agricole, les parties signataires se réservent la possibilité de contracter, dans les mêmes formes, un avenant ou un nouvel accord venant compléter ou se substituer aux dispositions définies au présent accord. Trois mois au moins avant son échéance, les parties signataires conviennent également de se rencontrer pour envisager les conditions du renouvellement du présent accord.

Article 9 : Dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Midi-Pyrénées, Unité territoriale du Tarn, Service S.C.T ; 44, Boulevard du Maréchal Lannes - BP 18 - Cantepau - 81027 - ALBI CT, ainsi qu'au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes, Palais de Justice, B.P. 156 à ALBI (81000). Il sera mis à disposition de l'ensemble du personnel dans la base documentaire intranet accessible à partir du poste de travail.

Fait à Albi, le 4/12/14

- Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Nord Midi-Pyrénées.

- C.F.D.T.

- C.G.T

- S.N.E.C.A

- S.U.D. C.A.M