

CR CA ALPES PROVENCE

PROCES VERBAL DE DESACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES / FEMMES

Entre les soussignés :

Le CREDIT AGRICOLE ALPES PROVENCE représenté par Monsieur Jean-Pierre BRUN,
Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

Et les ORGANISATIONS SYNDICALES ci-après :

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

Martine GONCALVES

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

JCBruno

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

JY SALVAT

Le SYNDICAT NATIONAL DE L'ENTREPRISE CREDIT AGRICOLE – CONFEDERATION
GENERALE DES CADRES (S.N.E.C.A. – C.F.E./C.G.C.) représenté par :

Arnaud Bouillon

D'autre part,

MS B

NG

SOS

[Signature]

ARTICLE 1 : CONSTAT

Trois réunions de négociation se sont tenues avec les organisations syndicales représentatives les 22 octobre, 14 novembre et 9 décembre 2014 sur les modalités de reconduction de l'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle hommes / femmes pour les exercices 2015 à 2017.

En l'absence de convergence sur les éléments permettant la signature d'un nouvel accord d'entreprise, les parties concluent à un désaccord, formalisé par le présent procès-verbal.

ARTICLE 2 : ETAT DES PROPOSITIONS RESPECTIVES

2.1 - LES DERNIERES PROPOSITIONS DE LA DIRECTION

Les dernières propositions de la Direction intègrent :

I/ LE RECRUTEMENT EXTERNE

Au 31/12/2013, la structure des effectifs de la Caisse Régionale présentait un rapport de 40,47 % d'hommes pour 59,53 % de femmes.

Dans le but de réduire cet écart, l'activité « recherche de candidatures de la cellule recrutement » de la Caisse Régionale continuera 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.

Il est précisé que la Caisse Régionale entendra également expérimenter une approche de recrutement direct sur les métiers de conseil.

Les processus de sélection pratiqués par la Caisse Régionale resteront basés sur les seules notions de compétences et de motivation et continueront 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 attendues et du potentiel d'évolution des personnes rencontrées en phase de sélection.

Objectif :

- La part des hommes et des femmes recrutés en contrat à durée indéterminée est à 50 % pour chaque sexe, plus ou moins 10 points.

Indicateur de suivi :

- Pourcentage annuel de recrutement par sexe

WS

GR

SLR

RG

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 par le manager et celle réalisée par la DRH lors des entretiens de sélection. Tout autre critère (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 au travers d'un accompagnement dédié.

La Caisse Régionale identifiera les salariées potentiellement susceptibles d'occuper ces postes afin de les accompagner au mieux dans cette démarche, notamment au travers des revues d'effectif.

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. Cet entretien sera initié par la manager avant un congé maternité et devra systématiquement avoir lieu sauf si le salarié 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.

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 suivies.

Un « Guide la maternité » sera remis 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 salariés 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.

NG SB RB
3

2- Dispositions relatives à l'accompagnement des absences longues

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.

Objectif :

- Plus de 90 % des collaborateurs actifs vus par leur CRH, une fois par an,

Indicateur de suivi :

- Taux de réalisation des entretiens CRH

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.

Pour la mise en œuvre 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.

Les augmentations individuelles à prendre en compte en moyenne sont les augmentations liées à la reconnaissance du surplus de compétences mises en œuvre 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.

NG
RB
WJ
4
S RB


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 œuvre, au titre des augmentations intervenues pendant le congé de maternité.

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

Une attention particulière sera également portée dans le cadre de toute mobilité fonctionnelle aux fins d'assurer, le cas échéant, une mesure complémentaire de rattrapage salarial lié à un écart de rémunération, non objectivé en carrière.

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.

Objectif :

- **La part des hommes et des femmes bénéficiaires chaque année d'une prise de responsabilité et/ou prise d'expertise (PCE / PCE) doit être conforme à leur répartition dans les effectifs payés, plus ou moins 10 points**

Indicateur de suivi :

- **Répartition hommes / femmes des salariés bénéficiaires d'une prise de responsabilité et / ou d'expertise, comparée à la répartition hommes / femmes dans les effectifs payés**

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/ LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

La Caisse Régionale rappelle le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel.

Elle réaffirme que le temps partiel peut concerner autant des métiers du siège que du réseau.

Le temps partiel doit pouvoir s'appliquer aussi bien aux salariés hommes que femmes et ne doit pas être un obstacle au déroulement de carrière et à la tenue d'un poste à responsabilité.

Dans ce cadre, aucune offre d'emploi ne sera réservée exclusivement et à priori aux salarié(e)s à temps plein.

Objectif :

- **100 % des postes ouverts de manière asexuée et sans contrainte lié au taux d'emploi,**
- **100 % des collaboratrices enceintes affectés à plus de 50 km bénéficiant d'une affectation temporaire**

NG
LB
5
RB
LB

Le suivi de ce plan d'actions sera assuré par la commission égalité professionnelle qui se réunit une fois par an, sur le premier semestre de chaque année.

Préalablement à la tenue de cette commission, seront communiqués aux membres la composant, les différents indicateurs prévus à l'article R.2323-12 du Code du travail.

2.2 - LES DERNIERES PROPOSITIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les dernières propositions des organisations syndicales intègrent :

- une enveloppe spécifique significative supplémentaire, hors augmentations prévues par la convention collective et un calendrier défini afin de gommer définitivement les écarts constatés de rémunération entre les hommes et les femmes

ARTICLE 3 : MESURES UNILATERALES SUR L'EVOLUTION DES REMUNERATIONS 2015

I/ LE RECRUTEMENT EXTERNE

Au 31/12/2013, la structure des effectifs de la Caisse Régionale présentait un rapport de 40,47 % d'hommes pour 59,53 % de femmes.

Dans le but de réduire cet écart, l'activité « recherche de candidatures du service recrutement » de la Caisse Régionale continuera 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 de recrutement», 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.

Il est précisé que la Caisse Régionale expérimentera une approche de recrutement direct sur les métiers de conseil.

Les processus de sélection pratiqués par la Caisse Régionale resteront basés sur les seules notions de compétences et de motivation et continueront 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 attendues et du potentiel d'évolution des personnes rencontrées en phase de sélection.

Objectif :

- **La part des hommes et des femmes recrutés en contrat à durée indéterminée est à 50 % pour chaque sexe, plus ou moins 10 points.**

Indicateur de suivi :

- **Pourcentage annuel de recrutement par sexe**

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom right of the page, including initials like "RC", "BS", "UB", and a signature.

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 par le manager et celle réalisée par la DRH lors des entretiens de sélection. Tout autre critère (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 au travers d'un accompagnement dédié.

Par ailleurs, la mixité professionnelle étant un facteur d'enrichissement individuel mais aussi collectif, de cohésion sociale et d'efficacité, 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. Cet entretien sera initié par la manager avant un congé maternité et devra systématiquement avoir lieu sauf si le salarié 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.

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 suivies.

Un « Guide la maternité » sera remis 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 salariés ont 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 concerné.

ng
S B
M
AB
7

2- Dispositions relatives à l'accompagnement des absences longues

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.

Objectif :

- **Plus de 90 % des collaborateurs actifs vus par leur CRH, une fois par an,**

Indicateur de suivi :

- **Taux de réalisation des entretiens CRH**

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.

Pour la mise en œuvre 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.

Les augmentations individuelles à prendre en compte en moyenne sont les augmentations liées à la reconnaissance du surplus de compétences mises en œuvre 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.

176

23

5 UR

45

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 œuvre, au titre des augmentations intervenues pendant le congé de maternité.

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

Une attention particulière sera également portée dans le cadre de toute mobilité fonctionnelle aux fins d'assurer, le cas échéant, une mesure complémentaire de rattrapage salarial lié à un écart de rémunération, non objectivé en carrière.

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.

Objectif :

- **La part des hommes et des femmes bénéficiaires chaque année d'une prise de responsabilité et/ou prise d'expertise (PCE / PCE) doit être conforme à leur répartition dans les effectifs payés, plus ou moins 10 points**

Indicateur de suivi :

- **Répartition hommes / femmes des salariés bénéficiaires d'une prise de responsabilité et / ou d'expertise, comparée à la répartition hommes / femmes dans les effectifs payés**

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/ LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

La Caisse Régionale rappelle le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel.

Elle réaffirme que le temps partiel peut concerner autant des métiers du siège que du réseau.

Le temps partiel doit pouvoir s'appliquer aussi bien aux salariés hommes que femmes et ne doit pas être un obstacle au déroulement de carrière et à la tenue d'un poste à responsabilité.

Dans ce cadre, aucune offre d'emploi ne sera réservée exclusivement et à priori aux salarié(e)s à temps plein.

Objectif :

- **100 % des postes ouverts de manière asexuée et sans contrainte lié au taux d'emploi,**
- **100 % des collaboratrices enceintes affectés à plus de 50 km bénéficiant d'une affectation temporaire sur demande**

AG. sur AB H 9

Le suivi de ce plan d'actions sera assuré par la commission égalité professionnelle qui se réunit une fois par an, sur le premier semestre de chaque année.

Préalablement à la tenue de cette commission, seront communiqués aux membres la composant, les différents indicateurs prévus à l'article R.2323-12 du Code du travail.

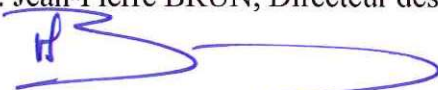
ARTICLE 4 : PUBLICITE

Le présent procès verbal de désaccord sera déposé en deux exemplaires dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Un exemplaire sera déposé au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes d'Aix en Provence.

Fait à Aix en Provence, le 2 février 2015

Pour la CR CAP : M. Jean-Pierre BRUN, Directeur des Ressources Humaines



Pour les ORGANISATIONS SYNDICALES :

CFDT : *Pauline BONCALVES*

CFTCAM : *Sc Bionano*

SDACAP/SUD CAM : *Jean-Luc SAUVAZ*

SNECA – CFE/CGC : *Romain Bouillon*

