

ACCORD N°91

ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMME/FEMME

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de l'Anjou et du Maine dont le siège social est situé 40 Rue Prémartine, au Mans, représentée par M. Christophe NOEL, agissant en qualité de Directeur Général,

D'une part,

Et les organisations syndicales ci-après désignées :

- La CFDT, représentée par *Gervais BEAUCOT*
- FO, représenté par
- SUD/SDACAAM, représenté par
- Le SNECA/CGC, représenté par *Roger Jean BARDON*
- L'UNSA, représentée par *Jay TOQUET*

D'autre part,

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national du 2 juin 2015 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

PREAMBULE

La Caisse Régionale souhaite réaffirmer son attachement au respect du principe de non discrimination entre les hommes et les femmes et développer une égalité de traitement dans le cadre du recrutement, de la formation et de l'évolution professionnelle. L'objectif est également de favoriser l'accès des femmes aux fonctions d'encadrement et de management.

Dans le cadre des dispositions légales, notamment de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 et dans le prolongement des orientations des accords nationaux et locaux du 2 juin 2015 et du 21 décembre 2012, les parties s'engagent, par le présent accord, à poursuivre la mise en œuvre des dispositions et de démarches visant à garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les parties ont recherché des mesures concrètes permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes conformément aux articles R. 2242-2 à R. 2242-8 du code du travail.

Dans le cadre du décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi qu'au regard de articles R. 2242-2 à R. 2242-8 du code du travail, la Caisse Régionale se fixe des objectifs dans les 4 domaines suivants :

GB G. MB

- Le recrutement,
- Le déroulement de la carrière et les promotions,
- La formation professionnelle,
- La rémunération.

La Caisse Régionale s'engage, sur chacun de ces domaines d'actions à se fixer des objectifs de progression, à programmer des actions et à se doter d'indicateurs chiffrés.

Article 1 - LE RECRUTEMENT

La Caisse Régionale se fixe pour objectif de tendre vers un équilibre de la répartition des effectifs hommes et femmes en prenant en compte les mouvements naturels d'embauches et de départs. Elle s'engage à assurer une répartition des embauches entre les hommes et les femmes proche des « 50/50 » chaque année et de parvenir à l'équilibre en moyenne d'ici la fin 2016.

A. Les actions mises en œuvre

La Caisse Régionale réaffirme le respect du principe de non-discrimination dans son approche du recrutement ainsi que son engagement d'égalité de traitement entre femmes et 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. Les processus de sélection (tests, entretiens...) doivent se baser sur les seules notions de compétences et de motivation et exclure toute pratique discriminatoire.

La Caisse Régionale s'engage :

- à développer des partenariats avec les écoles, les centres de formation professionnelle, les universités pour faire découvrir les métiers
- à veiller à un équilibre homme/femme dans l'entreprise en prenant en compte les mouvements naturels d'embauches et de départs (ex : les départs en retraite...).
- à assurer, au moment de l'embauche, à diplôme égal et à compétence égale, pour un même emploi, une égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.
- à avoir des équipes de recrutements mixtes
- à sensibiliser les managers à la diversité, à la promotion de la mixité, ainsi qu'à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans tous les cas, la sélection des candidats ou candidates sera réalisée en fonction des profils recherchés et des compétences et qualités attendues.

B. Les indicateurs chiffrés

- Les effectifs CDI hommes/femmes par classe sur l'année N et N-1
- Les embauches CDI hommes/femmes par classe sur l'année N et N-1
- L'observatoire des embauches de 1998 et 2008.

GB GT
RAB

Article 2 - LE DEROULEMENT DE LA CARRIERE ET LES PROMOTIONS

La Caisse Régionale souhaite sensibiliser les managers, les salariés et les représentants du personnel sur la nécessaire promotion de la mixité.

A ce titre, il sera adressé à chaque manager un extrait du « Guide du manager de proximité » réalisé par l'Observatoire de la Parentalité et joint en annexe du présent accord. Ce guide est construit à partir de situations concrètes rencontrées dans les entreprises et vise à aider les managers à prendre du recul et réfléchir sur les comportements à adopter. Par la suite, le service Gestion des compétences l'adressera à chaque manager nouvellement nommé.

Les parties signataires tiennent à rappeler que tous les processus de sélection (détectations, tests, entretiens...) doivent se baser sur des notions telles que les compétences et la motivation et exclure des pratiques discriminatoires liées à l'âge, au genre, au temps partiel, etc....

Titre 1 Accessibilité aux postes à responsabilité

La Caisse Régionale s'engage à promouvoir l'accès des femmes à des postes à responsabilités, et notamment des postes de responsable de management.

Les objectifs qu'elle se fixe d'ici la fin 2016 sont les suivants :

- 30 % de femmes dans les parcours de formation managers et managers opérationnels ;
- à effectif constant, augmentation de 2 points en moyenne par an de la proportion des femmes au sein de la Classe III.

A. Les actions mises en œuvre

- Il sera porté une attention particulière aux différences de rythme de carrière entre les femmes et les hommes liées à la parentalité. Afin de mieux traiter cette question et de trouver les leviers permettant de faire disparaître les freins naturels existants chez les femmes, la Caisse Régionale continuera le travail engagé avec les deux groupes de travail manager et non manager fin 2014.
- Par ailleurs, la Caisse Régionale réaffirme que le temps partiel, bien que n'étant pas toujours un mode d'organisation compatible avec les activités de certains emplois, ne doit pas être un obstacle à l'évolution de carrière, ni pénaliser le parcours professionnel d'hommes ou de femmes qui en font le choix. Le travail à 4/5^{ème} peut être un rythme de travail envisageable pour l'exercice de fonctions comportant un certain niveau de responsabilités telles que des fonctions de manager. Lorsque sur l'emploi à temps plein tenu par le salarié, la ligne hiérarchique et la DRH estiment que le travail à temps partiel est incompatible avec le fonctionnement du service, la Direction des Ressources Humaines apportera une réponse motivée et recherchera des solutions alternatives au sein de la Caisse Régionale.
- La Caisse Régionale veille à ne pas engager ses collaborateurs dans de fortes mobilités géographiques qui pourraient s'avérer préjudiciables à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et plus spécifiquement lors des nominations de femmes sur des postes d'encadrement.

GA GT RPB

B. L'indicateur chiffré

- L'évolution, en structure, de la répartition des hommes et des femmes dans la classe III sur les 10 et 5 dernières années ;
- L'évolution du nombre de femmes dans les parcours de formation managers et managers opérationnels.

Titre 2 Evolution professionnelle

La Caisse Régionale rappelle que les hommes et les femmes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Cet objectif sera poursuivi en excluant toute discrimination. Les performances, compétences et profils de chacun sont les critères déterminants dans le choix du candidat.

Les objectifs qu'elle se fixe d'ici la fin 2016 sont les suivants :

- Un nombre de femmes promues proportionnel à la part des femmes dans l'effectif ;
- Un nombre de femmes attributaires de garanties conventionnelles de 1^{er} niveau proportionnel à la part des femmes dans l'effectif

A. Les actions mises en œuvre

- Afin de mieux connaître les souhaits d'évolution de chacun, la Caisse Régionale s'engage à mettre en place, au fil de l'eau, des entretiens RH/Formation d'orientation professionnelle (analyse des motivations, des compétences, des éventuels besoins de formation...) dans le cadre du traitement des réponses négatives aux candidatures exprimées. Un seuil de déclenchement de l'entretien est fixé au-delà de 3 réponses négatives sur une période de 18 mois.
- A l'issue d'un congé parental à temps partiel, un entretien avec le responsable hiérarchique sera proposé à chaque salarié afin d'échanger sur ses attentes et ses souhaits d'évolution dans l'entreprise. Le manager fera une synthèse de cet échange à la Direction des Ressources Humaines. Par la suite, chaque salarié concerné pourra, s'il le souhaite, être reçu par un représentant de la Direction des Ressources Humaines lors d'un entretien RH/Formation d'orientation.

B. Les indicateurs chiffrés

- Le nombre d'entretien RH/Formation au-delà de 3 réponses négatives à une candidature sur une période de 18 mois ;
- Le nombre de promotions d'hommes et de femmes par an ;
- Le nombre d'hommes / femmes par filière préparatoire sur les métiers spécialisés du réseau de proximité par an ;

Titre 3 Gestion des absences longues

Comme le prévoit l'accord national sur la formation professionnelle, la Caisse Régionale veille à soutenir le salarié dans sa dynamique de reprise en l'accompagnant dans le cadre d'un entretien professionnel formalisé comme ci-dessous.

De plus, elle se fixe comme objectif que tous les salariés de retour d'absences de plus de 4 mois aient un rendez-vous téléphonique avec leur Chargé de développement des compétences dans les 3 mois suivant leur retour en poste.

GT GT

RAB

L

Au regard des besoins de chaque unité, la Direction des Ressources Humaines veillera à organiser dans les meilleures conditions le remplacement des salariés partant en congé maternité, en congé d'adoption ou en congé parental.

Il est rappelé que l'accès aux postes à temps plein à pourvoir par la Caisse Régionale sera proposé en priorité aux salariés à temps partiel dont le profil correspond aux compétences requises et qui auront exprimé le souhait de travailler à temps plein.

A. Les actions mises en œuvre

▪ Avant l'absence :

Suite à la déclaration de grossesse faite par la salariée, les informations nécessaires à la période pré-maternité lui seront adressées par le service Gestion des Relations sociales, Administration RH et Paie.

Une rencontre avec le responsable hiérarchique et la salariée devra être organisée au plus tard **1 mois avant** la date de départ. La Direction des Ressources Humaines le demandera par mail au manager et en informera le salarié. A l'issue de cette rencontre, le manager et le salarié compléteront un support d'entretien sous forme d'un formulaire accessible sur le bureau bancaire sous le thème Ressources Humaines (COMMEO/ Formulaires RH).

Ce support d'entretien complété remontrera au service Gestion des Compétences et au directeur de région ou de département concerné.

L'objectif de cet entretien est d'échanger sur la durée prévisionnelle de l'absence, les informations à adresser à la salariée pendant son absence, ses souhaits d'évolution professionnelle ainsi que de discuter des conditions de son retour dans l'entreprise. A la demande de la salariée, cette rencontre sera suivie par un entretien RH/Formation avec le chargé de développement des compétences concerné.

▪ Pendant l'absence :

Les salariés absents pendant une longue durée (y compris congés de maternité) pourront conserver un lien avec l'entreprise en demandant à leur responsable hiérarchique de leur faire suivre à domicile, pendant leur absence, les principales informations diffusées dans la Caisse Régionale. A cet effet, dans la partie « Informations » du support d'entretien (formulaire), les documents sur l'activité et le métier souhaités pourront être inscrits par le manager. Ces documents seront adressés par le manager au domicile du salarié.

Il est précisé que le courrier qui est adressé avant le départ d'une personne en congé maternité, indiquera à la salariée qu'elle pourra contacter le Comité d'Entreprise pour obtenir toute information sur les œuvres sociales.

La Direction des Ressources Humaines adressera de manière systématique aux salariés absents plus de 4 mois consécutifs (y compris congés de maternité) la « Synthèse de l'actualité de la Caisse régionale ». Cette synthèse intégrera des informations relatives aux œuvres sociales du Comité d'entreprise (voyages, arbre de Noël, journées enfants, spectacles). A cet effet, le Comité d'entreprise devra adresser chaque mois à la communication Interne et Externe, sur support papier, le contenu à diffuser.

Afin d'accompagner au mieux le retour des salariées revenant d'un congé maternité, d'adoption ou parental, un courrier est adressé un mois avant le retour afin de fixer les modalités de reprise.

CB 95
RHB

Ce courrier fait mention de l'entretien qui devra se dérouler avec le responsable hiérarchique et des différents dispositifs d'accompagnement à la réadaptation dans l'emploi.

▪ **Après le retour :**

Afin que le salarié de retour d'une absence de longue durée puisse reprendre le rythme de son activité dans les meilleurs délais, le salarié qui le remplaçait, dans son métier, restera jusqu'au surlendemain du jour où le salarié reprend son poste pour faire un point avec lui sur les dossiers et affaires en cours.

A l'issue d'une absence de longue durée, il sera proposé au salarié un entretien avec son responsable hiérarchique, pour lui permettre de définir avec son manager et la DRH un dispositif d'accompagnement à la reprise et de réadaptation à l'emploi. Ce dispositif, suivant la durée de l'absence, les changements intervenus pendant l'absence et le métier exercé par la personne, pourra aller de l'aide opérationnelle de certains collaborateurs de l'entreprise, désignés pendant quelques semaines, à la mise en place d'un parcours de formation personnalisé. Le parcours devra débuter rapidement au retour de la personne et au plus tard dans un délai d'un mois. Il pourra alors prendre la forme :

- d'immersions dans d'autres unités (notamment aux marchés pour les métiers de CCPART, CCAP ou CGC par exemple),
- de monitorat ou de tutorat,
- de formation métier en présentiel,
- de e-Learning

- **Après le retour d'une absence de plus de 4 mois:**

Au retour d'une absence de plus de 4 mois consécutifs dans l'entreprise (y compris congés de maternité), un entretien avec le responsable hiérarchique et le salarié devra être organisé le **jour de la reprise ou dans un délai maximum d'une semaine** après le retour. Conformément aux dispositions de l'accord national sur la formation professionnelle, cet entretien pourra, pour les salariés absents plus de 4 mois consécutifs, être réalisé avant la reprise effective du travail s'ils le demandent. Le manager fera une synthèse de cet échange, dans un formulaire (COMMEO/ Formulaires RH) qui remontrera à la Direction des Ressources Humaines. L'objectif de cet entretien est de recenser les besoins en formation du salarié : l'évolution des outils, la réglementation, les méthodes de travail, la mise à jour des connaissances...

Trois mois après le retour du salarié dans l'entreprise (y compris congés de maternité), un rendez-vous téléphonique systématique sera mis en place entre le chargé de développement des compétences et le salarié. Cet entretien aura pour but de faire un point sur les souhaits d'évolution professionnelle du salarié. A cette occasion, un rendez-vous pourra être programmé à la demande du salarié avec le chargé de développement des compétences.

La caisse régionale s'engage, à ce qu'au retour du salarié, la première journée, soit pleinement consacrée à la reprise et à la réadaptation à l'emploi.

- **Après le retour d'une absence de plus de 12 mois:**

Pour les absences plus longues, supérieures à 12 mois, s'ajoute à l'entretien avec le responsable hiérarchique un entretien d'orientation avec le chargé de développement des compétences.

CB GT

RBB

5

Pour ces situations, le retour en poste sera le plus souvent précédé d'une période de formation qui pourra prendre la forme d'une immersion dans une autre unité notamment.

B. Les indicateurs chiffrés

- o Le nombre de départs en congé maternité sur l'année ;
- o Le nombre de retours de salariés sur l'année suite à une absence longue ;
- o Le nombre de formulaires d'entretien avec le hiérarchique remontés à la Direction des Ressources Humaines avant le départ en congé maternité ;
- o Le nombre de formulaires remontés suite à un entretien entre le responsable hiérarchique et le salarié au retour d'une absence de plus de 4 mois ;
- o Le nombre d'entretien RH / Formation au retour d'un salarié absent plus de 12 mois
- o Le nombre de rendez vous téléphoniques effectués par les Chargés de développement des compétences 3 mois après le retour des salariés d'une absence de plus de 4 mois
- o Le nombre d'envoi de la synthèse de l'actualité de la Caisse Régionale aux salariés absents plus de 4 mois ;
- o Le nombre de formation qualifiante déjà engagée par le salarié en congé parental ou en congé d'allaitement

Article 3 - LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Dans le cadre du respect du principe d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle, la Caisse Régionale s'engage à maintenir un équilibre dans la répartition hommes / femmes du nombre de stagiaires formé par classe (cet objectif sera rapporté à l'effectif de chaque classe).

A. Les actions mises en œuvre

La Caisse Régionale s'engage à renforcer son approche de la formation professionnelle non discriminante.

Pour cela, les salariés qui le souhaitent, absents de l'entreprise pour congé parental ou congé d'allaitement, pourront poursuivre une formation qualifiante déjà engagée, avec prise en charge des frais d'inscription, des frais de déplacement pour la journée d'examen, mise à disposition de Cdrom d'animation et de livres de support des modules, couverture assurance pour la journée d'examen, assistance téléphonique du service formation.

De plus, la Caisse Régionale, pour encourager les salariés à suivre des formations dans le cadre de la formation professionnelle, s'engage à les convoquer, dans la mesure du possible, en respectant un délai de prévenance de 15 jours et sur le lieu de formation le plus proche de leur lieu d'affectation. La Direction des Ressources Humaines prendra en compte toutes les demandes de changement de date de formation pour les salariés à temps partiel convoqués sur un jour habituellement non travaillé.

Enfin, la Caisse régionale affirme l'engagement pour les personnes qui reviennent d'une absence de longue durée et qui demandent à intégrer une filière préparatoire à traiter leur demande comme les autres demandes.

Dans l'objectif de favoriser la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale, lorsque cela est possible, la Caisse Régionale s'engage à limiter les formations en présentiel sur les sites sièges en mettant en place des formations décentralisées sur des lieux plus en proximité des agences ou des formations à distance (e-learning, classes virtuelles, web conférence).

✓

CB GT RRB

B. Les indicateurs chiffrés

- Nombre de stagiaires hommes/femmes sur les 3 dernières années par rapport à l'effectif de la classe
- Nombre de formations en présentiel sur les sites sièges sur l'année

Article 4 - LA REMUNERATION

Comme prévu par l'accord national du 2 juin 2015, chaque année, à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires (Art. L.2242-5 du code du travail), la caisse régionale établira un diagnostic en matière d'égalité salariale.

Cette analyse sera réalisée par panel de comparaison Hommes – Femmes correspondant aux panels définis dans l'accord national :

- Homogènes en termes de :
 - Fonctions repères ou métiers ;
 - Niveaux de formation ;
 - Expérience professionnelle dans l'emploi ;
 - Compétences, expertise et niveaux 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.

Les écarts de rémunération (RCP+RCI) considérés comme significatifs (>2%) feront l'objet de plans d'actions et de mesures en vue d'apporter les corrections nécessaires.

Par ailleurs, la caisse régionale s'engage à mettre en œuvre le processus conventionnel d'attribution des augmentations individuelles (RCP, RCI, promotions) de manière non discriminatoire, sans distinction de genre ou de temps de travail.

Article 5 - LES AIDES A LA PARENTALITE

Les parties signataires considèrent que salariés et entreprise ont un intérêt commun à améliorer les conditions d'un bon équilibre vie privée - vie professionnelle pour favoriser la performance et le bien être dans l'entreprise. Pour répondre à cet objectif, la Caisse Régionale de l'Anjou et du Maine met en œuvre plusieurs dispositions.

Afin de tenir compte de contraintes liées à la vie familiale, il est rappelé que des autorisations d'absences ponctuelles pourront être accordées par le manager de proximité pour un de ses collaborateurs qui récupèrera ce temps ultérieurement. Ces autorisations d'absence feront l'objet d'un bon d'absence papier signé par le manager et le collaborateur.

De plus, la Caisse Régionale s'engage à faciliter la prise des jours de congés placés dans le CET pour des salariés devant faire face à des contraintes et obligations d'ordre familial (accompagnement d'enfant malade ou accidenté, ...).

GA GT

RAB

✓

Enfin, dans l'entreprise, les horaires de réunions doivent respecter le cadre habituel des horaires de travail, soit dans la plage horaire allant de 8h00 à 18h00 pour permettre à chacun d'anticiper et de s'organiser personnellement. A cet effet, l'établissement à l'avance de plannings de formation et de réunions doit faciliter l'organisation personnelle.

Article 6 - COMMUNICATION DANS L'ENTREPRISE

La Caisse régionale s'engage à sensibiliser les managers lors de réunions de managers et éventuellement lors d'actions d'information / formation sur le sujet de l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes.

Article 7 - DUREE DE L'ACCORD

Afin de poursuivre la négociation en 2016, la durée du présent accord est limitée à un an et cessera, de plein droit, de produire tout effet le 31 décembre 2016.

Les parties pourront convenir de la reconduction expresse de l'accord, pour une durée déterminée de leur choix. A cet effet, les parties conviendront de se rencontrer dans les 4 mois précédant l'échéance du présent accord.

Toutefois, si pendant sa durée d'application, des dispositions législatives ou réglementaires relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes venaient modifier le présent accord, les parties conviendront de se réunir pour examiner les modalités de son adaptation.

Article 8 - MODALITES DE SUIVI

Les indicateurs de suivi convenus dans le présent accord seront communiqués dans le rapport annuel de situation comparée entre les hommes et les femmes remis chaque année à la commission égalité professionnelle Homme / Femme de la Caisse Régionale.

La commission égalité professionnelle hommes / femmes se réunira deux fois par an pour :

- Examiner le diagnostic de la situation comparée entre les hommes et les femmes en s'appuyant notamment sur les données issues d'un rapport enrichi présenté au Comité d'Entreprise.
- Effectuer un suivi et un bilan des actions menées, notamment en application de l'article 4 du présent accord.

Article 9 - DEPOT LEGAL

Le présent accord sera déposé dès sa conclusion par la Direction en 2 exemplaires à la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi), dont 1 version sur support papier et une version sur support électronique, par lettre recommandée avec avis de réception.

Un exemplaire de cet accord sera également déposé auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Le présent accord prend effet à compter du jour de sa signature.

AB 9.5

RC3

┌

Fait au Mans

Le 17/12/2015

En 8 exemplaires originaux

Pour la Caisse Régionale,
Le Directeur Général, Christophe NOEL :

Pour la CFDT : *Genus BERGEON*

Pour FO :

Pour SUD/SDACAAM :

Pour le SNECA/CGC :

Pour l'UNSA :

[Signature] *Loïc BARDIN*
[Signature] *TOQUET* *[Signature]*