

CR CA ALPES PROVENCE

ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU CREDIT AGRICOLE ALPES PROVENCE

ENTRE

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Provence Alpes Provence représentée par Madame Florence BOZEC, Directeur des Ressources Humaines

ET

Les organisations syndicales représentatives désignées ci-après :

CFDT,
Représentée par *Julien MALAFOSSE*

CFTCAM,
Représentée par *Mme ANGLES*

SNECA-CGC
Représenté par *Mme Huguette DESLANDES*

SDACAM/ SUDCAM,
Représenté par *M^r CORNIGLION S-Christophe*

Ci-après dénommées les parties

FB SCC M MD JA

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe consacré par la constitution du 27 Octobre 1946 qui prévoit, dans son péambule que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes ».

Fidèle aux valeurs et à l'éthique du Crédit Agricole, la Caisse Régionale Alpes Provence entend réaffirmer son engagement dans la garantie et le respect des principes de non discrimination, d'équité, de promotion de la mixité et de la diversité des parcours et des profils.

La Direction et les Organisations syndicales représentatives se sont réunies pour examiner les conditions dans lesquelles le principe d'égalité s'applique au sein de l'Entreprise, et déterminer les moyens de le promouvoir.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (article L.2242-8 du Code du Travail) de l'accord national du 27 Juin 2017 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

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 gestion des carrières, de la formation professionnelle que de la rémunération.

Cet accord doit enraciner la sensibilité 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 4 domaines majeurs :

- le recrutement externe,
- la gestion des carrières et le développement des compétences,
- la formation professionnelle continue
- la rémunération

Pour mener à bien cette négociation, les partenaires sociaux ont partagé un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes, présentée annuellement aux membres de la commission égalité professionnelle du Comité d'Entreprise.

Cet état des lieux a permis de constater un écart de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes par tranche d'âge et classification de 2,2% en faveur des hommes, compensé par des taux de promotion (+1,80%) et d'augmentation (+0,80%) favorables aux femmes.

Par ailleurs, 100% des femmes de retour de congé de maternité ont bénéficié de l'augmentation individuelle moyenne intervenue pendant leur période d'absence.

Article 1 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord ont vocation à bénéficier à tous les salariés de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Alpes Provence quelles que soient la nature de leur contrat de travail et leur catégorie professionnelle.

Article 2 : Processus de recrutement externe

Les partenaires sociaux affirment que l'ensemble du processus de recrutement doit se dérouler à l'identique pour tous les candidats en dehors de toute considération reposant sur le genre ou la situation familiale.

La Caisse Régionale s'engage à sensibiliser tous les acteurs du recrutement aux enjeux de la diversité et à ce qu'aucune mention illicite ou discriminatoire n'apparaisse dans la rédaction et lors de la diffusion des offres d'emploi, en interne ou en externe.

Les offres d'emploi sont destinées indifféremment aux hommes et aux femmes avec un libellé approprié et dénué de tout stéréotype lié au genre.

Les critères de sélection retenus lors du recrutement doivent être uniquement fondés sur les compétences, expériences professionnelles, formations et qualifications des candidats.

Consciente que le recrutement reste le levier fondamental pour maintenir un équilibre femmes/hommes dans la structure des effectifs, la Caisse Régionale se fixe comme objectif de tendre vers l'équilibre tout en intégrant la réalité de l'attractivité des métiers de la banque selon le genre.

Compte tenu du diagnostic présenté, la Caisse Régionale va s'attacher à développer la mixité, tant pour les CDI que les CDD et les alternants. (Au 31/12/2018, la structure des effectifs sous contrat à durée indéterminée de la Caisse Régionale présentait un rapport de 61% de femmes pour 39% d'hommes.)

Les parties au présent accord sont néanmoins conscientes que l'entreprise reçoit en majorité des candidatures provenant de femmes et les écarts constatés au sein de certains métiers sont donc directement liés au flux des candidatures, largement féminisé.

L'activité « recherche de candidatures de la cellule recrutement » de la Caisse Régionale continuera de réaliser des actions de présentation de l'entreprise et des métiers de la Banque favorisant la mixité.

Au-delà de cette orientation du « sourcing », l'engagement d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes au sein de la Caisse Régionale se poursuivra 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.

Ainsi, les offres d'emploi doivent être dénuées de tout stéréotype lié au genre et doivent être formulées de manière neutre et ne pas comporter de termes susceptibles de décourager les femmes ou les hommes de candidater aux postes proposés.

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 les candidats uniquement en fonction des compétences recherchées, des qualités attendues et du potentiel d'évolution des personnes rencontrées en phase de sélection.

Objectif :

- Recrutement équilibré tout en tenant compte des réalités du contexte du marché du travail dans le secteur bancaire.

Indicateur de suivi :

- Répartition des recrutements par genre par classe d'emploi.

Plan d'actions :

- Favoriser les filières mixtes
- Attractivité de la marque « Employeur »

Article 3 : Gestion des carrières - Développement des compétences - Promotions

Comme pour le recrutement, la Caisse Régionale s'engage à publier des offres d'emploi ne comportant aucun critère pouvant être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le genre. (intitulé d'emploi, critères de sélection, définition de la mission et des activités).

Les évolutions professionnelles des salariés, et notamment l'accès à des postes de management et/ou d'encadrement, dont le principe repose sur le modèle social de la Caisse Régionale, restent uniquement basées sur les compétences exercées et les résultats obtenus, à l'exclusion de toute considération liée au genre.

Toute démarche de l'entreprise pour proposer des évolutions reste néanmoins conditionnée à la volonté, l'engagement et la motivation de chacun à évoluer et prendre de nouvelles responsabilités.

3-1- Gestion des carrières

Il est rappelé au préalable que tous les processus d'évolution 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 (genre, âge, 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'effectifs.

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.

3-2- Dispositions relatives à l'accompagnement des absences longues

Dans une logique de maintien des compétences suite à une absence longue (à partir de 6 mois), la Caisse Régionale s'engage à mettre en œuvre des dispositifs adaptés afin de soutenir le salarié lors de sa reprise.

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.

En cas de congé maternité, cet entretien sera initié par le manager avant le congé et devra systématiquement avoir lieu sauf si le salarié s'y oppose.

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

Pendant l'absence :

Un « Guide de la maternité » sera remis aux collaboratrices dans le mois suivant leur déclaration de grossesse ou d'adoption.

Au-delà de cet aspect, la Caisse Régionale s'engage, sur demande des salariés concernés, à communiquer les offres des 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 étant 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 de son Chargé de Ressources Humaines.

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.

Par ailleurs, 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, en veillant à ce que le trajet domicile-lieu de travail soit raisonnable au regard de la situation précédente du salarié mais également de sa situation familiale.

Objectifs :

- Faire converger les taux de promotion des femmes et des hommes dans les niveaux de responsabilité H,I, J
- Favoriser la mobilité des femmes vers des postes d'encadrement (sur la base du volontariat)

- A minima 75% des femmes et des hommes de retour d'un congé de maternité et/ou d'adoption et/ou d'un congé parental d'éducation à temps plein ou pour tout autre motif d'absence d'une durée supérieure ou égale à 6 mois, reçu en entretien.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de femmes promues vers des emplois de niveaux H, I, J par rapport au nombre d'hommes nommés vers des niveaux d'emplois similaires
- Suivi de la répartition des candidatures entre les femmes et les hommes lors de l'intégration au sein des pépinières
- Accessibilité des offres d'emplois
- Taux de réalisation d'entretiens de retour longue absence réalisés

Plan d'actions :

- Pro activité de la Direction des Ressources Humaines pour encourager les candidatures
- Poursuite du déploiement de l'Appli Mobile, permettant de consulter les offres d'emploi à distance

3-3 Dispositions relatives aux 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, et en fonction des possibilités organisationnelles, une affectation temporaire jusqu'au départ en maternité, sur un lieu de travail rapprochant significativement la collaboratrice de son domicile.

Article 4 : Formation professionnelle

La formation professionnelle permet d'acquérir, de maintenir, d'adapter et de développer des compétences. Elle constitue un outil privilégié d'égalité des chances pour offrir aux femmes et aux hommes des opportunités d'évolution professionnelle comparables.

Au sein de la Caisse Régionale, les femmes comme les hommes ont le même accès à la formation professionnelle, élément déterminant et indispensable pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement des carrières.

La Caisse Régionale entend donc poursuivre le maintien de cet accès à la formation :

- sans distinction relative au genre ou à la durée du travail des salariés,
- quels que soient le niveau professionnel, la nature ou la durée des sessions de formation.
- en veillant au respect des horaires de travail habituels
- en favorisant les formations à distance type e-learning qui allient flexibilité et limitent les temps de déplacement

Par ailleurs, la Caisse Régionale s'engage à sensibiliser l'ensemble des managers, dans le cadre de leurs parcours de formation, à l'importance de l'égalité professionnelle, à la prévention du harcèlement moral et sexuel et de tout comportement sexiste dans l'Entreprise.

A cet effet, un guide de prévention contre le harcèlement et les agissements sexistes sera remis à l'ensemble des salariés de la Caisse Régionale.

Objectifs :

- Maintien d'un accès équilibré des femmes et des hommes à la formation
- Favoriser la formation à distance
- Permettre l'accès aux formations diplômantes
- Sensibiliser 100% des managers sur les enjeux de la mixité et les bonnes pratiques managériales

Indicateurs de suivi :

- Nombre de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'une action de formation dans l'année
- Nombre de formations en e-learning
- Suivi de la répartition entre les femmes et les hommes aux cursus diplômants
- Nombre d'actions de sensibilisation ou de formation des managers

Plan d'actions :

- Poursuite des formations managériales
- Diffusion du guide anti-harcèlement lors des formations managers

Article 5 : Dispositions relatives à la rémunération

Les parties rappellent que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétence, de résultats, d'ancienneté dans le poste, constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

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.

5-1 : Egalité salariale entre les femmes et les hommes

Conformément aux dispositions de la loi « Avenir Professionnel » du 5 Septembre 2018 et de son décret d'application du 8 janvier 2019, la Caisse Régionale mesurera, chaque année, au travers de 5 indicateurs, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

A chaque indicateur correspondra un nombre de points dont l'addition permettra d'attribuer une note sur 100 à l'Entreprise, la note minimale requise étant de 75 points.

Indicateur N° 1 (poids dans le résultat final : 40 points) : il mesure l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau des classes d'emploi (classes I, II et III), et par tranches d'âge.

Les écarts de rémunération (RCE + RCI) considérés comme significatifs c'est-à-dire supérieurs à 5% feront l'objet de plans d'actions et de mesures en vue d'apporter les correctifs nécessaires.

Indicateur N° 2 (poids dans le résultat final : 20 points) : il mesure l'écart du taux d'augmentation entre les femmes et les hommes, hors augmentation individuelle correspondant à des promotions.

Indicateur N°3 (poids dans le résultat final : 15 points) : il mesure l'écart du taux de promotion entre les femmes et les hommes.

Indicateur N° 4 (poids dans le résultat final : 15 points) : il mesure le pourcentage de femmes augmentées après leur retour de congé maternité en regard des augmentations individuelles moyennes de la classe d'emploi, intervenues durant la période d'absence.

Indicateur N° 5 (poids dans le résultat final : 10 points) : Il mesure le nombre de femmes figurant dans les dix plus hautes rémunération de l'Entreprise.

Les efforts de rattrapage devront en priorité porter sur les catégories, pour lesquelles des écarts de rémunération moyens sont constatés à compétence égale et 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.

5-2 : Rattrapage salarial au retour d'un congé de maternité ou d'adoption

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.

Il sera versé annuellement, sous réserve que la salariée 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 œuvre, au titre des augmentations intervenues pendant le congé de maternité.

Objectifs :

- Convergence des niveaux de rémunération à poste, ancienneté et compétence égaux
- 100% des femmes de retour de congé de maternité augmentées

Indicateurs de suivi :

- Delta entre salaire médian des femmes et salaire médian des hommes, à poste et ancienneté équivalents
- Proportion de salariées concernées ayant bénéficié de la mesure de rattrapage salarial

Plan d'actions :

- Poursuite du rattrapage salarial pour les femmes en écart de plus de 5% par rapport à la courbe de tendance sur l'emploi, à ancienneté égale en fonction des évaluations : voir le libellé exact
- Rattrapage salarial annuel au retour d'absence pour maternité/adaoption

Article 6 : Durée et suivi de l'accord

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.
Il est applicable jusqu'au 30 juin 2023, date à laquelle il cessera de plein droit de produire ses effets.
Toutefois, les parties signataires pourront convenir de la reconduction expresse de l'accord ; à cet effet, elles conviennent de se réunir, au plus tard le 31 mars 2023 pour décider de cette éventuelle reconduction et de ses modalités.

Le suivi de cet accord sera assuré par la commission « Emploi, égalité professionnelle, temps de travail » du futur Comité Social et Economique.

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 .

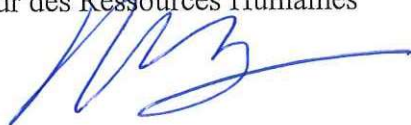
Article 7 : Dépôt et Publicité

Conformément aux dispositions du Code du Travail, le présent accord fera l'objet d'une publicité ainsi que d'un dépôt sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes d'Aix en Provence.

Il sera également diffusé sur l'intranet de l'Entreprise.

Fait à Aix en Provence, le 19 juin 2019

Pour la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Alpes Provence
Florence BOZEC, Directeur des Ressources Humaines



Pour les Organisations syndicales représentatives :

CFDT,
Représentée par

Julien ALCAFOSSE


CFTCAM,
Représentée par

Alic ANGLAS


SNECA-CGC
Représenté par

Mme Marlène DESANDRES


SDACAM/ SUDCAM,
Représenté par

M^r CORNIGLION S- christophe


FR3

JCC

AR TID

9
