

Accord relatif à l'égalité professionnelle hommes/femmes au sein de la Caisse régionale Alsace Vosges

Entre les soussignés

CAISSE REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE MUTUEL ALSACE VOSGES
Ayant son siège social 1, place de la Gare 67000 STRASBOURG
Représentée par
Agissant en qualité de Directeur Général

d'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives suivantes

- CFDT représentée par

- SNECA CGC représenté par

- SNIACAM représenté par

d'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Sommaire

PREAMBULE	3
Article I. LE RECRUTEMENT EXTERNE.....	3
Section 1.01 Politique de recrutement	3
Section 1.02 Dispositions spécifiques aux recruteurs	4
Article II. LA GESTION DES CARRIERES.....	4
Article III. FORMATION	5
Article IV. AIDE A LA PARENTALITE	6
Section 4.01 Accompagnement pendant la grossesse et à l'arrivée de l'enfant.....	6
Section 4.02 Accompagnement au retour du congé maternité / paternité / parental	6
Article V. LA REMUNERATION	6
Article VI. COMMUNICATION	7
Article VII. SUIVI DE L'ACCORD	7
Article VIII. DUREE DE L'ACCORD	7
Article IX. INTERPRETATION DE L'ACCORD	8
Article X. REVISION DE L'ACCORD	8
Article XI. MODALITES DE DEPOT	8

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit pleinement dans le prolongement des dispositions de l'accord national du 7 juin 2021 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a notamment défini 4 domaines d'actions prioritaires :

- le recrutement externe,
- le développement des compétences et la gestion des carrières,
- la rémunération,
- les outils à dispositions des entreprises dans la lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.

Ces thématiques avaient déjà approfondies et développées dans le cadre du guide de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes de juillet 2019.

En effet, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ne vise aucun genre en particulier, elle concerne aussi bien les hommes que les femmes avec pour seul objectif la recherche de l'équilibre entre les populations.

L'accord ci-après prend également en compte l'ordonnance du 22 septembre 2017 selon laquelle l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et la qualité de vie au travail.

Il intègre aussi les dispositions de la loi « Avenir Professionnel » du 5 septembre 2018 qui prévoit de nouvelles exigences pour l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Article I. LE RECRUTEMENT EXTERNE

Section 1.01 Politique de recrutement

La Caisse régionale réaffirme son engagement d'égalité de traitement des candidatures tout au long du processus de recrutement. Toute pratique discriminatoire est exclue de notre processus de sélection. Seules les notions de compétence et de motivation doivent être prises en compte dans le choix des recrutements.

Cependant, pour assurer les équilibres futurs, la Caisse régionale doit prendre en compte, dans ses recrutements, la présence croissante des femmes sur le marché de l'emploi et dans les diplômes préparant aux métiers de la relation bancaire.

Le renforcement de la parité dans les embauches reste un objectif prioritaire de la Caisse régionale.

Pour y parvenir, la Caisse régionale diversifiera sa recherche de candidats selon :

- ✓ les formations d'origine,
- ✓ les âges.

L'indicateur de suivi sera le nombre de recrutements par genre.

La Caisse régionale renforcera également ses actions auprès des écoles, des forums de l'emploi, des réseaux sociaux, elle trouvera de nouveaux partenariats pour promouvoir l'entreprise et ses métiers.

Elle aura pour objectif de renforcer l'attractivité de la Caisse régionale et la reconnaissance de sa marque employeur.

Enfin, il est convenu que les libellés et le contenu des offres d'emploi internes et externes valorisent la diversité des métiers de l'entreprise et soient rédigés de manière parfaitement neutre et égalitaire.

Section 1.02 Dispositions spécifiques aux recruteurs

Conformément à la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté du 27 janvier 2017, les recruteurs auront l'obligation de suivre une formation tous les 5 ans sur la non-discrimination à l'embauche et l'égalité des chances.

La Caisse régionale s'engage également à sensibiliser les acteurs du recrutement et les managers à la diversité sous toutes ses formes. Des actions de promotion de la diversité et de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes seront menées.

Enfin, la Direction s'engage à ne collaborer qu'avec des cabinets de recrutement et sociétés d'intérim qui appliquent les principes d'égalité professionnelle promus au sein de la Caisse régionale Alsace Vosges.

Article II. LA GESTION DES CARRIERES

La Caisse régionale se fixe comme objectif de poursuivre la promotion des femmes sur un rythme soutenu et compatible avec le contexte des emplois de la Caisse régionale, notamment dans les métiers d'encadrement. Dans ce sens, elle veillera à la recherche de la proportionnalité lors de la sélection des candidats dans les pépinières métiers.

L'indicateur sera le nombre de femmes promues par classe.

Elle aura également pour objectif, notamment à l'égard des salariés en congé de longue durée pour raison familiale, le maintien de leurs compétences et de leur employabilité à leur retour.

Les indicateurs seront les suivants :

- ✓ Nombre d'entretiens au retour d'une absence longue,
- ✓ Nombre de salariés ayant demandé à bénéficier de l'envoi des offres d'emploi.

La Caisse régionale rappelle que toute démarche de sa part, si proactive soit-elle, reste conditionnée à la volonté, à l'engagement et à la motivation des salariés à évoluer et à prendre des responsabilités au sein de l'entreprise.

Un accord signé le 4 mai 2015 précise les différentes règles applicables autour du temps partiel pour la Caisse Régionale.

La Direction est favorable au développement du travail à temps partiel, dans la mesure où il est compatible avec le bon fonctionnement de l'entité à laquelle appartient le collaborateur qui en fait la demande. Elle réaffirme qu'en aucun cas le travail à temps partiel ne doit porter préjudice à l'évolution professionnelle du collaborateur qui en bénéficie.

Les Ressources Humaines sont présentes afin d'assurer un suivi des salariés travaillant à temps partiel et participer à l'examen des mesures susceptibles de favoriser le passage du temps partiel à un travail à plein temps en tenant compte des aspirations des salariés.

La Caisse régionale développera les actions suivantes :

- ✓ Entretien avec la DRH au retour d'une absence longue (au-delà de 4 mois) et mise en place de formations de remise à niveau si besoin.
- ✓ Possibilité de recevoir sur son adresse email personnelle l'ensemble des offres d'emploi internes.
- ✓ Possibilité de se connecter à distance à Kiosque.
- ✓ Encourager les évolutions aux postes de managers et parcours cadres dirigeants par l'organisation d'échanges et de témoignages de managers féminins de la Tribu d'Impulsion ou de Directeurs.
- ✓ Proposer des formations spécifiques et/ ou des séances de coaching si cela peut s'avérer utile en vue de l'évolution des « Hauts Potentiels Féminins » vers le management.
- ✓ Instaurer un dispositif de mentoring respectant les proportions des genres de l'ensemble des collaborateurs de la Caisse régionale.
- ✓ Sensibiliser tous les niveaux de management à la nécessité d'encourager les membres de leurs équipes et notamment les femmes à réfléchir dès le début de leur carrière à leur projet d'évolution professionnelle.
- ✓ Sensibiliser les managers sur la fixation des horaires de réunion afin que ceux-ci soient raisonnables au regard de l'équilibre vie privée / vie professionnelle (éviter l'organisation de réunions avant 9h00 et après 18h00).
- ✓ Eviter l'empiètement du développement des outils numériques professionnels sur la vie personnelle (rappel aux collaborateurs du droit à la déconnexion).

Les objectifs et moyens pour la promotion seront les suivants :

- ✓ Continuer à veiller à la mixité dans les différentes pépinières qui pourraient être mises en place à l'avenir.
- ✓ Préserver dans la mesure du possible un bon niveau de mixité dans les équipes en place.

Article III. FORMATION

La Caisse régionale réaffirme le principe de non-discrimination dans l'Entreprise en matière de formation.

Cependant, elle incite les femmes à faire davantage appel aux leviers que la Caisse régionale leur propose pour mieux gérer leur carrière.

Elle incitera les femmes à s'inscrire à des formations diplômantes et/ou certifiantes.

Les indicateurs seront :

- ✓ Le nombre de titulaires femmes et hommes de formations diplômantes et/ou certifiantes.

Par ailleurs, il est prévu des dispositions pour faciliter l'organisation individuelle de chacun. La Caisse régionale :

- ✓ Tiendra compte autant que possible des contraintes familiales,
- ✓ Observera un délai de prévenance d'au moins 15 jours pour les convocations aux formations,
- ✓ Favorisera la formation en e-learning sur les sujets qui s'y prêtent.

Article IV. AIDE A LA PARENTALITE

Section 4.01 Accompagnement pendant la grossesse et à l'arrivée de l'enfant

Afin d'accentuer le rôle de la Caisse régionale dans l'équilibre vie privée – vie professionnelle de chaque salarié, il est rappelé que :

- ✓ Lors d'une grossesse, la salariée enceinte dispose d'autorisations d'absence à l'occasion des examens prénataux. Ces examens médicaux obligatoires sont au nombre de sept et permettent de surveiller médicalement la grossesse et les suites de l'accouchement.
- ✓ Le conjoint salarié de la femme enceinte bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires.

Pour favoriser la prise de congé paternité, le salaire du salarié ayant pris ce dernier congé sera maintenu intégralement.

Section 4.02 Accompagnement au retour du congé maternité / paternité / parental

Il est convenu que sera recherché autant que possible une meilleure synchronisation entre le retour et les formations nécessaires à une reprise dans les meilleures conditions.

Les salariés de retour de congé maternité/paternité/adoption bénéficient des augmentations générales de rémunération perçues pendant leurs congés et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant leurs congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle en application des textes légaux et conventionnels.

Tout salarié de retour de congé maternité, congé paternité, congé d'adoption ou de congé parental d'éducation est reçu, s'il le souhaite, en entretien par la Direction des Ressources Humaines, dans un délai d'un mois avant la reprise du travail et au plus tard dans les 3 mois suivant la date de la reprise.

S'il le souhaite, le salarié est prioritaire pour participer aux actions de formation en lien avec son activité, proposées par l'entreprise, et programmées dans les mois qui suivent son retour de congé de maternité, congé paternité, congé d'adoption ou congé parental d'éducation.

Article V. LA REMUNERATION

La Caisse régionale réaffirme le principe de non-discrimination en matière de rémunération que ce soit à l'embauche ou au cours de la vie professionnelle du salarié.

Au-delà de ses efforts en matière de promotion impactant ces données, la Caisse régionale se fixe comme objectif de ne constater aucun écart de rémunération au sens de l'article 4 de l'accord national du 07 juin 2021 sur l'égalité salariale lors du diagnostic prévu dans ce même article.

Le diagnostic sera présenté à la commission égalité professionnelle h/f avec indication du nombre de salariés concernés par ce rattrapage, le cas échéant.

De plus, conformément à la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel, la Caisse régionale s'engage à publier l'indicateur relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les actions mise en œuvre pour les supprimer.

Lors des attributions annuelles de RCI qui interviendront après chaque négociation annuelle, la Direction s'assurera que les femmes et les hommes bénéficient des enveloppes négociées dans des conditions d'équité.

A ce titre, la Caisse régionale se fixe comme objectif de garantir la répartition des attributions des RCI par les managers et la reconnaissance des expertises, conformément au poids de chaque genre dans les effectifs.

Pour se faire :

- ✓ Elle établira un tableau de bord annuel pour suivre l'attribution des RCI et expertises.
- ✓ La situation des femmes en retour de congé maternité / allaitement / congé parental sera régularisée si nécessaire.

Les indicateurs seront :

- ✓ Le nombre de salariés concernés le cas échéant par un rattrapage.
- ✓ Le nombre de salariés ayant bénéficié d'une attribution de RCI ou d'une reconnaissance d'expertise ramené à la répartition des effectifs.

Enfin, lors des campagnes d'augmentations individuelles ou lors de reconnaissance d'expertise, il est rappelé aux responsables hiérarchiques et aux gestionnaires de carrière les obligations légales en matière d'égalité salariale entre les hommes et les femmes dans l'entreprise.

Chaque campagne doit être l'occasion de vérifier en nombre et en montant la bonne application des principes d'égalité salariale.

Article VI. COMMUNICATION

La Caisse régionale a souhaité mettre en place une campagne de communication sur le thème de l'égalité professionnelle et les principes s'y rattachant afin que tous les salariés de l'entreprise puissent participer au respect des règles en la matière et soient sensibilisés à la politique de l'égalité professionnelle menée par la Caisse régionale dans le déroulement des carrières. Sont mis en place également de nouveaux moyens permettant de signaler et mettre fin à d'éventuels comportements pouvant porter atteinte à la bonne conduite de cette politique menée par l'entreprise (procédure de déclaration des comportements inadaptés auprès du référent harcèlement CSE et des référents harcèlement employeur). La Caisse régionale, pour mener à bien ses objectifs, fera une communication annuelle intégrant un volet relatif aux stéréotypes et à la discrimination ainsi qu'aux parcours professionnels.

Article VII. SUIVI DE L'ACCORD

Le suivi de l'accord sera présenté annuellement au Comité Social et Economique en même temps que le rapport égalité professionnelle hommes/ femmes.

Article VIII. DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une période de 3 ans à compter de sa date de signature.

Article IX. INTERPRETATION DE L'ACCORD

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente dans les 15 jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

Jusqu'à l'expiration de la négociation d'interprétation, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune autre forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

Article X. REVISION DE L'ACCORD

A la demande de la totalité des organisations syndicales signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Cette négociation de révision sera systématiquement ouverte si la demande en est faite par la Direction. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Article XI. MODALITES DE DEPOT

Le présent accord sera déposé dès sa conclusion, par les soins de l'Entreprise, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi exclusivement sous forme dématérialisée à partir de la plateforme de téléprocédure : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr et en un exemplaire au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Strasbourg. Un exemplaire sera remis à chaque Organisation Syndicale.

Fait à Strasbourg le 20/12/2022

Directeur Général

CFDT représentée par

SNECA-CGC représenté par

SNIACAM représenté par