

ACCORD DU 27 OCTOBRE 2004

relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans
les caisses régionales de crédit agricole et les organismes adhérant à la
convention collective nationale du Crédit agricole

Entre :

La fédération nationale du Crédit agricole,

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire CFDT ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture
(FSCOPA) CFTC ;

Le syndicat national de l'entreprise du crédit agricole (SNECA) CGC ;

La fédération des employés et cadres FO ;

L'UNSA-Crédit agricole et ses filiales (UNSA-CA) ;

Le syndicat national indépendant des agents du crédit agricole mutuel (SNIACAM),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

S'inscrivant dans le cadre de la politique sociale d'ensemble du Crédit agricole, le présent accord vise à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les caisses régionales et organismes adhérant à la convention collective nationale du Crédit agricole.

En effet, au-delà du respect des dispositions légales en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes, les signataires du présent accord souhaitent afficher explicitement que la mise en œuvre de mesures permettant d'assurer la plus grande équité de traitement entre hommes et femmes est une garantie de développement des caisses régionales (Par caisse régionale, on entend les caisses régionales et organismes adhérant à la convention collective), notamment dans la perspective du fort renouvellement des salariés dans les prochaines années.

De même, les parties souhaitent réaffirmer que l'évolution professionnelle de tous les salariés, hommes et femmes, reste fondée sur leurs compétences utiles et reconnues.

Naturellement, cet accord s'inscrit dans le cadre de la réglementation européenne (directive européenne du 23 septembre 2002), de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mais aussi dans l'esprit de l'accord interprofessionnel du 1er mars 2004. De même, il vise à rappeler un certain nombre de dispositions contenues dans plusieurs accords aujourd'hui en vigueur au Crédit agricole, dispositions devant pleinement contribuer à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

Cet accord doit amplifier la sensibilisation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise sur ce thème, afin que nos pratiques soient effectivement et durablement en conformité avec nos ambitions.

Le Crédit agricole est déjà une branche dans laquelle les principes d'égalité professionnelle autour de la notion de compétence sont largement partagés, comme en témoigne la féminisation croissante des effectifs des caisses régionales à tous niveaux de qualification. Toutefois, leur mise en œuvre à tous les moments de la carrière professionnelle reste subordonnée à la permanence des pratiques et à leur appropriation durable par l'ensemble des salariés du Crédit agricole, au plus près des besoins de chaque caisse régionale.

Dès lors, le présent accord sera suivi, dans les caisses régionales, par la tenue de négociations sur ce thème, avant le 30 juin 2005. En effet, la mise en œuvre de

mesures initiées localement doit participer efficacement à l'évolution des comportements. De même, le fonctionnement de la commission égalité professionnelle hommes/femmes permettra, dans chaque caisse régionale, d'appréhender les principales tendances et évolutions.

Enfin, ce sujet supposant de s'inscrire dans la durée pour mesurer des tendances significatives et dépassant donc le seul cadre du présent accord, il est expressément convenu que l'égalité professionnelle entre hommes et femmes sera nécessairement prise en compte dans toutes les négociations qui s'ouvriront au niveau de la branche, dans une démarche volontariste autour de la notion de compétence.

1. L'évolution des mentalités

Dans le cadre des travaux préparatoires à la conclusion du présent accord, les parties signataires ont constaté la part croissante des femmes dans les effectifs des caisses régionales, l'absence d'écart de rémunération entre hommes et femmes à PQE et ancienneté comparables, un accès à la formation identique pour tous.

Malgré ces constats et les tendances favorables observées depuis une dizaine d'années, la représentation féminine par classe est aujourd'hui hétérogène.

Si cette situation a de multiples causes historiques ou sociologiques dépassant largement le cadre des caisses régionales de Crédit agricole, une branche moderne doit l'appréhender, tout en écartant toute référence à des notions de quotas hommes/femmes ou à des garanties d'évolution professionnelle automatique des femmes.

Conscientes que les représentations et les stéréotypes culturels relatifs à l'image de la femme et à ses contraintes familiales dans la vie professionnelle peuvent constituer un frein à l'évolution professionnelle des femmes et au développement des caisses régionales, les parties signataires conviennent de sensibiliser l'ensemble des managers, des salariés et des représentants du personnel sur la nécessaire promotion de la mixité.

En effet, au-delà du respect des dispositions légales en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes et compte tenu d'un effectif féminin en nette augmentation, la gestion des carrières des femmes constituera, autant que celle des hommes, un facteur clef de succès pour le développement économique des caisses régionales.

2. Le recrutement

Premier acte de gestion des compétences et des personnes, le recrutement est un élément essentiel de gestion des carrières. Aussi, la mixité qualitative et quantitative des embauches est un élément constitutif de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Dans cet esprit, et bien que constatant une certaine hétérogénéité dans la mixité des jeunes diplômés dans les différentes filières de formation, les caisses régionales rechercheront la parité hommes-femmes lors du recrutement de nouveaux collaborateurs, pour chaque niveau de diplôme.

Les offres d'emploi externes seront rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines seront analysées selon les mêmes critères. A cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

3. La formation

Élément indispensable d'acquisition de savoirs, la formation professionnelle est un moyen essentiel à disposition des salariés pour conforter ou développer leurs aptitudes professionnelles. Elle est aussi un moyen privilégié de gestion des compétences en favorisant l'évolution des qualifications des salariés. C'est pourquoi les caisses régionales veilleront à ce que l'accès des hommes et des femmes aux dispositifs de formation soit similaire, tant en termes de pré-requis (compétences acquises et motivations) que de formations suivies.

Afin de servir cet objectif tout en prenant en considération les contraintes familiales des salariés, notamment au regard des contraintes matérielles de garde d'enfants, les caisses régionales veilleront à ce que les formations résidentielles, organisées sur plusieurs jours, ne soient mises en œuvre que sur la base de nécessités organisationnelles ou pédagogiques.

Formation et information pendant les congés liés à la naissance

Afin de ne pas ralentir ou pénaliser l'acquisition des savoirs, notamment pour les formations déjà engagées, le Crédit agricole autorisera, pour les personnes en exprimant la demande, l'accès à la formation professionnelle pendant un congé parental ou d'allaitement.

De même, afin de permettre aux salariés absents pour motif de naissance de disposer d'informations actualisées sur les activités de leur entreprise, les parties signataires conviennent que chaque caisse régionale étudiera les modalités de mise à disposition sécurisée desdites informations. Ainsi, un dispositif de mise à disposition des informations sera mis en œuvre, s'appuyant sur les responsables d'unité et prévoyant l'envoi au domicile des salariés qui en font la demande des principales informations diffusées dans l'entreprise.

Dans le même esprit, les caisses régionales étudieront comment, en fonction des possibilités techniques et sur demande des salariés, ces derniers pourront avoir accès, depuis leur domicile, au système d'information de l'entreprise pendant leur congé lié à la naissance. Dans tous les cas, le salarié ne pourra avoir accès au système d'information client.

4. La rémunération et la gestion de carrière

Dans le prolongement des articles 26, 27 et 33 de la convention collective nationale du Crédit agricole, les caisses régionales réaffirment leur volonté de gérer les rémunérations et carrières de l'ensemble de leurs salariés en fonction de leurs compétences et performances utiles et reconnues, sans discrimination.

Ainsi, à responsabilités et ancienneté semblables, à savoirs, savoir-faire et savoir effectivement mis en œuvre comparables, les salaires de qualification (PQE, PQI et points de diplôme) entre hommes et femmes doivent être similaires.

De même, à responsabilités, situations individuelles et performances comparables, la rémunération extra-conventionnelle doit être versée sur les mêmes bases entre hommes et femmes.

En termes de parcours professionnels, les outils d'appréciation de la qualification et de gestion des parcours professionnels doivent rester construits autour de la notion de compétences utiles et reconnues.

Les offres d'emploi internes seront rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines aux offres d'emploi internes seront analysées selon les mêmes critères.

Cependant, afin de promouvoir l'accès des femmes aux postes à responsabilités, les caisses régionales attacheront une attention particulière à leur situation. C'est en effet à ce niveau que ces intentions pourront concrètement se développer. Par ailleurs, les caisses régionales prendront en compte, lors des évolutions professionnelles, notamment à l'occasion de mobilité géographique, les conséquences sur la vie familiale des collaborateurs.

5. La gestion des absences de longue durée

Les écarts d'évolution de carrière qui pourraient être constatés entre les hommes et les femmes peuvent notamment s'expliquer par des retards de développement des compétences du fait d'absences induites par la naissance d'un ou de plusieurs enfants. Conscients de cette situation, les signataires du présent accord ont souhaité accompagner les salariées concernées par ce type d'absence.

Entretiens avant le congé

Afin de gérer au mieux les périodes d'absence en cours de carrière et notamment celles liées à la naissance, une rencontre avec le responsable hiérarchique sera

initiiée par le salarié avant l'absence pour congé maternité ou congé parental, au plus tard 1 mois avant la date de départ.

Ces rencontres, s'inscrivant dans une logique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, visent à donner aux salariés concernés une meilleure lisibilité sur leur parcours professionnel à court terme. Le manager fera une synthèse de cet échange à la DRH de sa caisse régionale dont il se sera rapproché afin de préparer la rencontre.

A la demande du salarié, cette rencontre débouchera, dans l'esprit de l'accord « gestion des ressources humaines tout au long de la vie », sur un entretien de carrière avec un représentant de la direction des ressources humaines.

Au cours de ces entretiens, seront notamment abordés les points suivants : durée prévisionnelle de l'absence, motivations du salarié, compétences, formation, souhaits éventuels d'évolution de carrière à la suite du congé, scénarii d'affectation géographique et fonctionnelle lors de la reprise du travail.

Entretiens à l'issue du congé

Un entretien avec le responsable hiérarchique sera proposé à chaque salarié à son retour afin d'appréhender ses motivations et définir les modalités d'accompagnement à mettre en œuvre pour faciliter la reprise du travail. Cet entretien pourra, sur la base du volontariat, être réalisé avant la reprise effective du travail. Le manager fera une synthèse de cet échange à la DRH de sa caisse régionale dont il se sera rapproché afin de préparer la rencontre.

Cet entretien pourra déboucher sur une rencontre avec un représentant de la direction des ressources humaines afin d'aborder les motivations et contraintes du salarié, ses besoins en formation et en accompagnement à la reprise de fonction.

Cet entretien avec un représentant de la direction des ressources humaines sera systématisé, dans l'esprit de l'accord « gestion des ressources humaines tout au long de la vie » pour les absences de longue durée ou lorsque des changements

organisationnels importants, impactant la situation de travail, sont intervenus pendant l'absence.

Accompagnement lors du retour

Afin de faciliter la reprise du travail, chaque caisse régionale mettra en œuvre un dispositif d'accompagnement opérationnel, notamment lorsque des changements impactant la situation de travail sont intervenus pendant l'absence du salarié concerné (changement de système d'information, nouvelles délégations, nouvelles méthodes de travail, etc.).

Cet accompagnement pourra s'inspirer des dispositions de l'accord « Tutorat » du 4 février 2004, notamment en cas d'absence de longue durée, de mobilité fonctionnelle au retour et lorsque l'écart constaté entre les compétences requises et compétences détenues apparaît important et nécessite la mise en œuvre d'un dispositif structuré.

Par ailleurs, ces mesures seront étendues à d'autres absences de longue durée dans des conditions restant à définir dans chaque caisse régionale.

6. Le temps de travail

Les parties signataires du présent accord rappellent que la gestion du temps de travail s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'annexe II de la convention collective nationale du Crédit agricole sur la durée et l'organisation du temps de travail et de celles de l'accord sur le travail à temps partiel au Crédit agricole du 13 janvier 2000, reconduit et modifié par avenant du 22 octobre 2002.

Dès lors, conformément aux dispositions de l'accord sur le travail à temps partiel ci-dessus mentionné, les caisses régionales veilleront à :

- ce que les postes à temps plein disponibles soient proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui auront formulé une demande de reprise à temps plein, dès lors que ces postes correspondent à leur qualification professionnelle ;

- au respect du dispositif encadrant l'instruction des demandes de travail à temps partiel et au suivi à mettre en place tel que prévu au paragraphe 7 du présent accord ;
- à ce que les salariés à temps partiel ne soient pas lésés dans le déroulement de leur carrière, l'accord pour le travail à temps partiel restant toutefois limité à l'emploi pour lequel il a été donné au regard de l'organisation du travail, des responsabilités assurées et des nécessités de service.

7. Suivi dans les caisses régionales et consolidation nationale

Dans le cadre de la négociation d'entreprise (annuelle ou triennale selon les dispositions de l'article L. 132-27 du code du travail) sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre, les caisses régionales communiqueront aux organisations syndicales d'entreprise les informations suivantes :

- recrutement : nombre d'embauchés réalisées par sexe, par niveau de diplôme, par tranche d'âge et par niveau de PQE ;
- formation : nombre d'heures de formation par sexe, par classe d'emploi (classe I, II ou III) et par type de formation (adaptation au poste de travail, évolution et maintien dans l'emploi, développement des compétences) ;
- rémunération et gestion des carrières :
 - salaire de qualification (PQE + PQI + points de diplôme) par sexe et par PQE et ancienneté ;
 - nombre de promotions par classe d'emploi, par sexe et par ancienneté ;
 - nombre d'attributaires de PQI, par sexe et par ancienneté ;
- gestion des absences de longue durée :

- nombre de départs en congé lié à la naissance, par sexe et par type de congé (maternité, allaitement et congé parental) ;
- nombre de retour de congé, par sexe et par type de congé (maternité, allaitement et congé parental) ;
- nombre de changements d'emploi lors d'un retour de congé ;
- temps de travail :
 - nombre de salariés travaillant à temps partiel par sexe, par type de temps partiel (parental ou convenance personnelle) et durée du travail (en ETP) ;
 - nombre de retour à temps plein par sexe.

Ces informations seront ensuite adressées à la fédération nationale du Crédit agricole pour y être consolidées puis être présentées chaque année aux organisations syndicales dans le cadre de la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

8. Application et durée de l'accord

Les accords conclus dans les caisses régionales ne pourront déroger aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable.

Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 2005, pour une durée de 3 années, à l'expiration desquelles il cesse de plein droit de produire tous effets.

Toutefois, les parties contractantes pourront convenir de la reconduction expresse de l'accord, pour une nouvelle durée déterminée de leur choix. A cet effet, 4 mois avant son expiration, soit au plus tard le 30 septembre 2007, les parties signataires conviennent de se réunir pour décider de cette éventuelle reconduction et de ses modalités.

Fait à Paris, le 27 octobre 2004.