

ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU CATP

Entre les Soussignés :

La CAISSE REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE MUTUEL DE LA TOURAIN E ET DU POITOU, prise en la personne de son représentant qualifié, Monsieur Christophe NOEL, Directeur Général

d'une part,

les **ORGANISATIONS SYNDICALES** ci-dessous énumérées, prises en la personne de leurs représentants qualifiés :

SYNDICAT	PRENOM	NOM
Syndicat CFDT	Christian	CARTIER
Syndicat CFTC	Daniel	BLIN
Syndicat CGT		
Syndicat SNECA CGC	Yves	PENIN
Syndicat SUD CATP		
Syndicat UNSA Crédit Agricole		

d'autre part.

PREAMBULE :

Un accord de branche portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été signé au Crédit Agricole, au début de 2005.

Cet accord qui s'inscrit dans la politique sociale d'ensemble du Crédit Agricole, intervient à un moment fort de renouvellement des effectifs, et alors que la part des femmes dans les dits effectifs, et notamment dans les recrutements, augmente.

Comme il était prévu dans le préambule de cet accord, des négociations se sont tenues dans les Caisses Régionales, et un accord a été conclu au CATP le 20 octobre 2005.

Cet accord pose les premières actions visant à rechercher une plus grande égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment lors de la maternité ou de l'adoption, du congé d'allaitement ou du congé parental, et contribue ainsi à une meilleure conciliation de l'emploi et de la famille.

La loi du 23 mars 2006, relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, intervient donc dans un contexte où, les partenaires sociaux du CA et du CATP sont déjà sensibilisés à l'égalité professionnelle.

Cette loi invite les partenaires sociaux à ouvrir des négociations de branche ou d'entreprise dans l'année qui suit sa promulgation, de façon à supprimer les écarts de rémunération entre hommes et femmes au plus tard pour la fin 2010, et plus généralement, à concilier vie professionnelle et vie familiale.

Une négociation de branche sur ce sujet devrait s'ouvrir prochainement, et la CRTP s'emploiera à mettre en œuvre les dispositions qui en résulteront.

La CRTP a par ailleurs présenté aux organisations syndicales locales, lors des réunions de négociation de novembre et de décembre 2006, des éléments statistiques décrivant la situation comparée des hommes et des femmes en terme d'emploi et de rémunération.

Dans l'attente du résultat des négociations de branche, la CRTP propose de mettre en œuvre, dès 2007 les dispositions suivantes, décrites ci après.

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS RELATIVES AU DIAGNOSTIC DES SITUATIONS

§ 1-1 : Chaque année la CRTP établit son rapport annuel, conformément aux dispositions du sixième alinéa de l'article L.132-12 du Code du travail.

Ce document, enrichi des informations prévues dans les textes cités au préambule du présent accord, servira de base de référence, au fil des années, pour répondre aux objectifs de la loi du 23 janvier 2006.

§ 1-2 : Ce rapport sera remis aux membres du CE et aux membres de la commission égalité professionnelle, cette commission contribuant à préparer l'avis du CE. Une réunion exceptionnelle de cette commission se tiendra à l'initiative de l'employeur pour présenter ce rapport. Cette réunion sera dite « hors crédit d'heures ».

§ 1-3 : La CRTP révisera par ailleurs ses processus RH (recrutement, appréciation, promotion, mobilité, gestion de carrière, formation, etc.) de façon à s'assurer qu'ils ne contiennent que des pratiques favorables à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

ARTICLE 2 : DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMPLOI

L'emploi des femmes dans l'entreprise est numériquement équivalent à celui des hommes. En revanche, l'emploi des femmes dans certaines classes d'emploi doit être amélioré.

§ 2-1 : La CRTP mettra à profit le renouvellement des effectifs pour rechercher et favoriser la promotion des femmes, et ce chaque fois que le niveau de compétences recherchées sera respecté.

§ 2-2 : La CRTP examinera toutes les candidatures de femmes aux postes ouverts en classe II et III, et en cas de suite non favorable, elle proposera, lors d'un entretien, à chaque salariée non retenue, un plan d'actions pour accroître ses chances de succès lors d'opportunités ultérieures.

§ 2-3 : La CRTP se donne comme ambition d'avoir, fin 2010, plus d'un tiers de femmes dans les emplois de responsables de management.

ARTICLE 3 : DISPOSITIONS RELATIVES A LA REMUNERATION ET LA RETRIBUTION

Le principe de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes est un objectif déjà recherché au CATP depuis plusieurs années.

§ 3-1 : La CRTP a d'ores et déjà pris les dispositions pour que, dès l'attribution des PQI en avril 2007, la situation des femmes dont le taux de décollement est relativement faible, soit examinée en priorité (ceci s'entend à niveau de compétences et de volume d'activités équivalents à ceux des hommes).
Elle veille par ailleurs à ce que les PQI attribués lors des appréciations, continuent à l'être de manière équilibrée entre les hommes et les femmes bénéficiaires.

§ 3-2 : La CRTP examinera, par niveau d'emploi la situation comparée des hommes et des femmes, en distinguant les emplois selon qu'ils sont ou non en « force de vente ». Dans les deux cas, elle examinera en priorité les situations où les écarts de rémunération conventionnelle des femmes sont inférieurs de plus de 5% à ceux des hommes, et ne sont pas expliqués par des raisons d'ancienneté dans l'entreprise ou dans l'emploi, ou par des raisons de compétences mises en œuvre.
Lorsque le dit écart n'aura pas d'explications assimilables aux illustrations ci-dessus, un entretien aura lieu avec la salariée pour fixer ensemble les voies et moyens de réduction, voire de suppression, de l'écart.

§ 3-3 : Pour ce qui touche à la participation et l'intéressement, les dispositions prises par voie d'accords, obéissent aux mêmes règles de calcul en cas d'absences, que celles en vigueur pour les rémunérations.

ARTICLE 4 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et cessera de produire ses effets le 31 décembre 2007.

Sans autre disposition découlant d'un accord de branche au mois d'octobre 2007, les parties conviennent de se rencontrer courant novembre pour décider de la suite à donner aux dispositions ci-dessus.

Dans l'hypothèse d'un accord de branche conclu d'ici là, l'accord local cessera ses effets le 31 décembre 2007, et les parties examineront l'application au CATP des dispositions nationales.

Le présent accord est déposé auprès des services de la Direction du travail de l'emploi et de la politique sociale agricoles de POITIERS, ainsi qu'auprès des greffes du Conseil des Prud'hommes de POITIERS.

Fait à Tours, le 19 février 2007

Signature du représentant de la C.R.C.A.M. : Christophe NOËL

Signature des représentants syndicaux :

Pour la CFDT : Signataire

Pour la CFTC : Signataire

Pour la CGC : Signataire

Pour la CGT :

Pour SUD CATP :

Pour UNSA Crédit Agricole :