

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

Accord du 29 Avril 2005

Il a été conclu le présent accord dans le cadre de l'accord national du 27 Octobre 2004 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les Caisses Régionales de Crédit Agricole et applicable à compter du 1^{er} Janvier 2005.

Le présent accord a été négocié et conclu dans le souci particulier d'inscrire le respect de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes parmi les principes essentiels de gestion des Ressources Humaines au Crédit Agricole d'Aquitaine.

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel d'Aquitaine a déjà pris d'importantes mesures en matière d'égalité professionnelle, comme par exemple la neutralisation des absences maternité pour le calcul de la REC ou pour le versement de la participation et de l'intéressement. Elle souhaite cependant aller plus loin dans ce domaine en mettant l'accent sur d'autres aspects essentiels pour faire progresser l'égalité entre les hommes et les femmes dans la vie professionnelle.

Par cet accord les parties signataires réaffirment leur volonté d'inscrire l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes parmi les principes directeurs de gestion des Ressources Humaines de la Caisse Régionale d'Aquitaine en fixant les modalités concrètes d'application au niveau local des mesures convenues dans l'accord national.

Article 1 : La formation professionnelle

La Caisse Régionale d'Aquitaine s'engage à poursuivre une politique active d'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle et diplômante. Ainsi elle s'inscrit pleinement dans l'action des principes émis par l'accord national du 27 Octobre 2004.

Outre le fait de continuer à veiller à ce que l'égalité d'accès aux actions de formation soit respectée tant en terme de pré-requis que de formations suivies, la Caisse Régionale prendra en considération les contraintes familiales des salariés dans l'organisation des sessions de formation. Ainsi, les formations résidentielles ne seront mises en œuvre que sur la base de nécessités organisationnelles ou pédagogiques.

Afin de ne pas pénaliser l'acquisition des savoirs pour les formations déjà engagées, la Caisse Régionale autorisera pour les personnes en exprimant la demande, l'accès à la formation professionnelle pendant un congé parental ou d'allaitement. Les actions concrètes de mise en œuvre du dispositif au niveau local sont les suivantes :

- Le salarié recevra à son domicile par courrier les documents pédagogiques relatifs à la session de formation.
- Il sera autorisé à se rendre aux examens. Les frais de déplacement seront alors pris en charge par la Caisse Régionale. Il est entendu que le temps passé à l'examen n'est pas considéré comme du temps de travail, le contrat de travail étant normalement suspendu.
- En cas de succès à l'examen, la prime prévue par la Convention Collective Nationale sera versée au salarié concerné.
- De plus, dans l'étude des possibilités de réinscription aux examens, une attention particulière sera apportée aux personnes ayant connu des interruptions d'activité, notamment celles liées à des naissances ou adoptions.

Article 2 : Gestion des carrières et rémunération

La Caisse Régionale souhaite poursuivre les actions contribuant à l'amélioration des opportunités de mobilité professionnelle des femmes dans l'entreprise.

Ainsi, afin de permettre une meilleure accessibilité des femmes vers les postes d'encadrement, la Caisse Régionale s'engage à mener les actions suivantes :

- Continuer à favoriser les filières de métiers au profit des femmes comme des hommes.
- Accorder une attention aux candidatures internes des femmes postulant sur des postes classe II ou III.
- Prendre en compte la situation familiale du personnel féminin lors des mobilités.
- Sensibiliser les Managers à la nécessité d'encourager les membres de leurs équipes, et notamment les femmes, à réfléchir à un projet d'évolution professionnelle au sein de la Caisse Régionale.
- L'équipe du Service Emploi de la Direction des Ressources Humaines et de la Logistique se tient à la disposition de tout salarié de l'entreprise souhaitant obtenir un entretien pour s'informer des possibilités de carrières offertes par la Caisse Régionale.

Parallèlement à cela, la Caisse Régionale s'engage à poursuivre une communication active auprès de ses Managers afin d'éviter toute discrimination lors de l'attribution annuelle de PQI qu'elle que soit la catégorie ou la durée du travail. Elle s'engage à approfondir l'analyse des écarts significatifs qu'elle pourrait constater.

Article 3 : La gestion des absences de longue durée

Comme le souligne l'accord national du 27 Octobre 2004, les écarts d'évolution de carrière entre les hommes et les femmes peuvent notamment s'expliquer par des retards de développement de compétences du fait d'absences induites par la naissance ou l'adoption d'enfants. Il est donc indispensable d'accompagner les salariés concernés par ce type d'absences mais aussi par d'autres type d'absences de longue durée.

En complément des entretiens prévus par l'accord national au moment du départ et du retour du salarié, la Caisse Régionale mettra en œuvre le dispositif d'accompagnement opérationnel prévu selon les modalités suivantes :

- A l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé parental un recensement du besoin éventuel de formation sera organisé au retour du salarié sur le poste si celui-ci en fait la demande. Il sera réalisé conjointement par le manager de l'unité, la Direction des Ressources Humaines et de la Logistique, et le salarié, sur la base d'un diagnostic formalisé à la reprise du travail. A la demande expresse du salarié, le diagnostic pourra intervenir préalablement à la reprise du travail.
- En fonction des conclusions du diagnostic, un plan individuel de formation pourra être proposé à la personne afin de lui permettre d'intégrer le poste dans les meilleures conditions possibles.
- Le contenu et la durée du plan individuel de formation seront fonction de l'emploi occupé et des besoins identifiés dans le diagnostic, notamment au regard des changements impactant la situation de travail qui seraient intervenus pendant l'absence.

Le processus décliné ci-dessus pourra profiter à toute personne en faisant la demande à l'issue d'une absence supérieure à 6 mois consécutifs, et ce, quel que soit le motif ayant motivé l'absence.

Article 4 : Encourager les systèmes d'organisation favorisant le temps partiel notamment chez les Responsables de Management.

En sus des dispositions prévues à l'article 6 de l'accord national du 27 Octobre 2004 en matière de durée du travail, la Caisse Régionale de Crédit Agricole d'Aquitaine souhaite favoriser autant que possible l'accès au temps partiel de ses salariés, notamment le temps partiel parental.

Ainsi, pour favoriser le temps partiel parental notamment chez les salariés ayant en charge des responsabilités de management, la Caisse Régionale examinera toute méthode d'organisation du travail innovante permettant de faciliter l'accès de cet aménagement du temps de travail pour ces salariés.

Elle encouragera notamment au sein des équipes, la mise en place de l'organisation du management en mode partagé, entre deux responsables de management de compétences communes ou complémentaires, souhaitant organiser leur vie professionnelle et personnelle autour d'un temps partiel.

Bien entendu la recherche de modes d'organisation innovants n'est pas applicable exclusivement aux salariés de classe III. Elle concernera tous les salariés de la Caisse Régionale, y compris ceux relevant des postes de classe I et II.

Article 5 : Durée et Publicité de l'accord

Le présent accord est conclu pour la durée des exercices 2005, 2006, et 2007. Au delà du 31 Décembre 2007 il cessera de plein droit de produire tous effets.

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

Le présent accord fera l'objet d'une consultation du Comité d'Entreprise de la Caisse Régionale.

Il sera également diffusé à l'ensemble du personnel sur l'Intranet de la Caisse Régionale.

Il sera déposé en 5 exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi, et de la politique Sociale Agricoles de la Gironde ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes de Bordeaux dont ressort la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel d'Aquitaine.

Fait à Bordeaux, le 29 Avril 2005.