



CREDIT AGRICOLE DE CHAMPAGNE-BOURGOGNE

ACCORD PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES - FEMMES AU SEIN DE LA CAISSE REGIONALE DE CHAMPAGNE-BOURGOGNE

Entre les soussignés,

la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de CHAMPAGNE-BOURGOGNE
représentée par Monsieur Jean-Michel OZOUX, agissant en qualité de Directeur Général,

d'une part,

et les Représentants des Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T.)
Représentée par Monsieur Johnny BERVA

Union Nationale des Employés et Cadres du Crédit Agricole (C.G.T.)
Représentée par Monsieur Pascal FAUCONNET

Syndicat Force Ouvrière (F.O.)
Représenté par Monsieur Daniel MARC

Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole
(S.N.E.C.A.- C.G.C.)
Représenté par Monsieur Michel LEMOINE

Syndicat National Indépendant des Agents du Crédit Agricole Mutuel
(S.N.I.A.C.A.M.)
Représenté par Monsieur Lionel MANCHIN

Syndicat SUD-CAM Champagne-Bourgogne
Représenté par Monsieur Didier RUAULT

Union Nationale des Syndicats Autonomes Agriculture Agroalimentaire – Crédit Agricole
(U.N.S.A. – C.A.)
Représentée par Madame Danielle POUTHE

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

En complément de la Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la Caisse Régionale de Crédit Agricole de Champagne Bourgogne réaffirme son engagement de respecter les dispositions en matière d'égalité professionnelle.

1 – RECRUTEMENT

Article 1.1 - Principe

Les signataires réaffirment le principe de non-discrimination lors du recrutement.

Ce principe fait l'objet d'une vigilance particulière sur la motivation du recrutement, l'âge et les compétences des agents recrutés et le salaire proposé à l'embauche.

Article 1.2 - Egalité d'embauche

Les signataires souscrivent au principe selon lequel l'effectif du Crédit Agricole de Champagne Bourgogne doit tendre vers une égalité entre homme et femme.

Sur le plan des recrutements et sur une période pluriannuelle, les embauches devront traduire, dans la mesure du possible, le respect de ce principe.

2 – FORMATION

Article 2.1 - Principe

Les signataires considèrent qu'une attention spécifique doit être portée aux salariés n'ayant pas eu de formation qualifiante (catégories 2 ou 3) depuis quatre ans au moins. Une vigilance particulière sera portée à la formation des femmes dans l'entreprise dans le cadre des absences liées à la maternité.

Article 2.2.- Entretien Formation

Les salariés n'ayant pas eu de formation qualifiante depuis quatre ans au moins et sollicitant un entretien formation seront traités en priorité par la Direction des Ressources Humaines.

Article 2.3 - Séminaire résidentiel

Les signataires conviennent que dans une grande majorité de cas, le caractère résidentiel des séminaires n'est pas obligatoire.

Cette disposition est cependant retenue pour éviter des déplacements qui peuvent être longs soit en distance, soit en temps et donc source de fatigue et de risque.

Le fait de ne pas rester sur le lieu de formation ne pourra faire l'objet d'une quelconque appréciation.

La Direction réaffirme néanmoins que le caractère résidentiel de certains séminaires ou réunions spécifiques restera obligatoire pour les cadres titulaires d'une convention de forfait. Ce type de manifestation conservera un caractère exceptionnel. Dans certains cas, pour des raisons de commodité, l'hébergement sera proposé et vivement recommandé.

Article 2.4 - Horaire de formation

Les signataires rappellent que les horaires de formation doivent rester dans les limites compatibles avec les contraintes familiales.

L'organisation des séances de formation décentralisées sera privilégiée dans toute la mesure du possible.

Article 2.5 – Formation et congé parental

Les salariés qui le souhaitent pourront s'inscrire, pendant le congé parental, à certains enseignements professionnels dispensés par le Crédit Agricole dans la mesure où ceux-ci peuvent être suivis à distance.

Le salarié sera autorisé à se rendre à l'examen, les frais de déplacement seront pris en charge par la Caisse Régionales conformément aux dispositions en vigueur. En cas d'accident, une déclaration sera effectuée auprès des services de la Mutualité Sociale Agricole. En cas d'accident de trajet, le salarié sera couvert par l'assurance mission collaborateur.

En cas de succès à l'examen, la prime prévue par la Convention Collective Nationale sera versée au salarié concerné avec le salaire du premier mois de sa reprise d'activité.

3 – CONGE PATERNITE

Les absences liées au congé de paternité donnent lieu à acquisition sans abattement des jours de congés annuels et elles n'impactent pas le temps de travail pour le calcul de la participation et de l'intéressement.

4 – TEMPS PARTIEL

Constatant que les demandes de travail à temps partiel proviennent pour une large majorité des femmes travaillant dans l'entreprise, les signataires ont convenu des dispositions suivantes :

Article 4.1 - Procédure

Les demandes de travail à temps partiel seront adressées à la Direction des Ressources Humaines et feront l'objet d'une réponse motivée assortie en cas de refus chaque fois que possible d'une ou plusieurs solutions alternatives.

Les modalités pratiques feront l'objet d'une note d'instruction diffusée par la Direction des Ressources Humaines.

Pour les collaborateurs à temps partiel, les objectifs doivent être définis en fonction du temps de travail.

Article 4.2 - Rémunération

Les éléments de salaires sont d'une manière générale proratisés dans le cas du temps partiel en application de l'accord national sur le travail à temps partiel au Crédit Agricole.

Article 4.3 - Promotion

L'exercice d'une activité à temps partiel ne fait pas obstacle au bénéfice d'une promotion.

Article 4.4 - Heures complémentaires

Les demandes par nature exceptionnelle d'heures complémentaires à un salarié à temps partiel font l'objet obligatoirement d'un accord préalable à la Direction des Ressources Humaines. Ces demandes devront être motivées par un impératif de fonctionnement à l'entreprise.

Elles ne peuvent excéder 10 % de l'horaire contractuel.

Article 4.5 – Congés payés

Les congés payés sont acquis l'année A-1 et consommés l'année A .

Lors du passage à temps partiel en année A, la prise des congés sera proratisée en fonction du taux d'activité, la différence étant versée en salaire sur la paie de décembre.

Article 4.6 – Dispositions particulières

La Direction veillera, dans la mesure du possible, à apporter un soutien aux agences ayant un Collaborateur, en charge d'un portefeuille, travaillant à temps partiel.

5 – DISPOSITIONS GENERALES

Article 5.1.- Absence de longue durée (supérieure à quatre mois)

Dans la période d'absence de longue durée pour quelque cause que ce soit, les signataires conviennent de l'organisation d'un lien entre le salarié absent et l'entreprise. Ce lien aura pour objet de permettre une information du salarié sur la vie de l'entreprise.

Afin d'assurer un traitement identique à tous les salariés absent de longue durée, il est convenu d'affecter administrativement ces agents sur un élément de structure spécifique. Cette affectation permettra d'envoyer d'une façon systématique à tous les agents absents de longue durée les informations concernant la vie de l'Entreprise.

Les Collaborateurs qui s'absenteront en raison d'un congé lié à la maternité seront reçus, à leur initiative, avant leur départ par leur Responsable hiérarchique pour échanger notamment sur leur situation, la durée prévisionnelle de l'absence et leurs souhaits pour leur retour.

La Direction rappellera aux Collaborateurs en absence de longue durée qu'ils peuvent être reçus, à leur demande, par leur Responsable, préalablement à leur date de reprise effective de travail. A cette occasion, les actions de formation, pour permettre une meilleure reprise de travail, seront examinées.

Un livret d'accompagnement sera mis à la disposition des Collaborateurs et des Responsables pour faciliter et formaliser les échanges.

La Direction mettra en œuvre pour les Collaborateurs qui auront été en absence de longue durée des mesures d'accompagnement pour faciliter leur intégration et leur permettre de remettre à niveau leurs connaissances. Cet accompagnement sera adapté en fonction de la durée de l'absence, des changements intervenus et du métier exercé.

La nécessité de maintenir l'activité commerciale, la relation et la satisfaction de nos clients peut amener la Direction de la Caisse Régionale à décider le remplacements temporaires des salariés absents.

A leur retour, et sauf dispositions légales ou conventionnelles plus favorables, ces salariés retrouveront un emploi identique à celui qu'ils occupaient avant leur absence, et autant que possible et par priorité, dans la même localité.

La Direction et les Organisations Syndicales conviennent d'intégrer les collaborateurs absents au titre de la maternité, du congé d'allaitement et du congé parental pour la détermination de l'application des garanties conventionnelles.

Article 5.2 - Observatoire

Les signataires ont convenu de la mise en place d'un observatoire portant sur des jeunes embauchés permettant de qualifier les évolutions et de déterminer les causes d'apparition d'éventuelles disparités.

Cette population de 10 nouveaux embauchés (5 hommes, 5 femmes) sera définie de manière aléatoire et concernera les embauches d'une même année civile.

Article 5.3 - Suivi par la commission parité

L'application de ces dispositions est placée sous le contrôle de la commission parité du Comité d'Entreprise.

Article 5.4 - Engagement

Ce texte sera communiqué au Comité d'Entreprise et vaut engagement des signataires sur ces dispositions.

6– DUREE

Le présent accord dont les dispositions entrent en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2006 est conclu pour une durée de deux ans et demi soit jusqu'au 31 décembre 2008.

Trois mois avant son expiration, la Direction et les Organisations Syndicales signataires se rencontreront pour définir les éventuelles modalités de reconduction de cet accord.

7 – PUBLICITE

Conformément aux dispositions de l'article L.132.10 du Code du Travail, le présent accord sera déposé auprès de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique sociale Agricoles et du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes.

Fait à TROYES le 30 juin 2006

Le Directeur Général de la CRCAM
de CHAMPAGNE-BOURGOGNE
Jean-Michel OZOUX

Pour le Syndicat C.F.D.T.

Pour le Syndicat C.G.T.

Pour le Syndicat F.O.

Pour le Syndicat SNECA-CGC

Pour le Syndicat SNIACAM

Pour le Syndicat SUD-CAM Champagne-Bourgogne

Pour le Syndicat UNSA/CA