

ACCORD RELATIF L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET LA PROMOTION DE LA MIXITE

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

- la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire, représentée par :

Frédérique DESTAILLEUR, Membre du Directoire en charge des Ressources Humaines,
d'une part,

- et, les Organisations Syndicales représentées par :

..... Claude CERQUEUS pour la CFDT,

..... Jean-Pierre ROUBIN pour la CGC,

..... pour l'UNSA-BPCE,

..... pour SUD,

d'autre part,

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :

Préambule

Tenant compte de l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences du Groupe BPCE, conclu le 28 octobre 2011, les signataires du présent accord considèrent que la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire a un rôle important à jouer, auprès des managers et des collaborateurs, dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la mixité dans les équipes et dans la lutte contre les stéréotypes et préjugés présents dans la société.

La Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire affirme son attachement au respect du principe général de non discrimination, en raison du sexe en matière de recrutement, rémunération, gestion des carrières, promotion, formation et des conditions de travail ainsi qu'au développement d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale.

Des progrès significatifs ont été réalisés dans les années passées et l'ambition de la CEBPL dans les domaines susvisés est à poursuivre pour ancrer l'égalité professionnelle entre les genres.

Ainsi, c'est dans ce contexte que la Direction de la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire et les Organisations syndicales ont engagé leurs négociations. Partant des constats qu'au 31 décembre 2011 :

- les femmes représentent 55,3% des effectifs sous contrat de travail à durée indéterminée ;



- 34% des cadres sont des femmes ;
- pour l'ensemble de l'année 2011, 48,5% des recrutements et 52,9% des promotions ont concerné des femmes ;
- 53 % des collaborateurs ayant participé à des formations étaient des femmes et 47 % de femmes ont participé à une formation managériale.

les parties signataires sont convenues d'agir en priorité sur les trois domaines complémentaires suivants :

- L'embauche ;
- La formation ;
- La promotion professionnelle ;
- La rémunération effective ;
- L'articulation vie professionnelle et responsabilités familiales.

ARTICLE 1 – L'EMBAUCHE

L'accès équilibré à l'emploi et notamment aux emplois de cadres, constitue un objectif prioritaire pour la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire.

Dans ce cadre et conformément à l'article 22.1 de l'accord GPEC Groupe, la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire s'engage à continuer d'ouvrir tous les postes à pourvoir indifféremment aux femmes et aux hommes, l'objectif étant de tendre vers une répartition équilibrée dans la représentation des femmes et des hommes dans les effectifs.

L'objectif est de faire progresser, pour tous les postes d'encadrement, la représentation équilibrée des femmes et des hommes retenus pour les entretiens de recrutement, ceci à compétences, expériences, profils équivalents et en tenant compte de la structure générationnelle des effectifs.

Pour atteindre cet objectif, la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire met en œuvre les actions suivantes :

- Présentation des offres d'emploi dénuées de tout stéréotype lié au sexe ;
- Mise en œuvre de processus de recrutement interne et externe garantissant l'absence de discrimination et fondé sur les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats, sans aucune prise en considération du genre, de la situation de famille ou de la grossesse ;
- Rappel de ces exigences aux cabinets de recrutement, auxquels la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire a recours ;
- Présentation, par les partenaires de placement (cabinet de recrutement, intérim, Pôle Emploi, etc.) de candidatures des deux genres dans une proportion équivalente, en tenant compte des contraintes du marché du travail.

Indicateurs :

- Nombre de candidatures reçues à pourvoir par recrutement externe (femmes/hommes) ;
- Nombre de candidats retenus pour les entretiens (hommes/femmes) ;
- Nombre de candidatures retenus en phase finale de recrutement externe pour des postes d'encadrement (femmes/hommes), avec comme objectif une candidature féminine a minima.

ARTICLE 2 – LA FORMATION

L'accès à la formation professionnelle constitue un levier essentiel de l'évolution des carrières de tous les collaborateurs, pour accéder aux postes à responsabilités.

Par conséquent, la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire se fixe comme objectif d'assurer un accès équilibré des femmes et des hommes aux actions de formation et de développer l'accès des femmes aux dispositifs de formations managériales proposées par la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire ou le Groupe.

Pour atteindre cet objectif, la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire met en œuvre les actions suivantes :

- Il sera notamment procédé à l'identification d'un vivier de femmes à potentiel en vue de leur inscription aux programmes de formation dédiés au management proposés par le Groupe ;
- La Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire s'engage à poursuivre son effort de communication sur l'offre de formation proposée à ses collaborateurs ;
- L'expérience de la parentalité peut contribuer à ralentir l'évolution de carrière de certaines femmes. Il est donc nécessaire de leur proposer de faire un bilan à l'occasion d'un entretien de carrière où seront notamment abordées les questions de parcours professionnel et de développement des compétences. Ce bilan sera proposé en priorité aux femmes dans la tranche d'âge 40 à 50 ans.

Indicateurs :

- Pourcentage de femmes formées sur l'année ;
- Pourcentage de femmes formées au management au sein de la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire ;
- Pourcentage de femmes inscrites dans les programmes de formation au management proposés par le Groupe ;
- Nombre d'entretiens de carrière avec des collaboratrices âgées de 40 à 50 ans.

Afin de limiter les déplacements et l'éloignement, pour tenir compte des responsabilités familiales, les actions de formation sont organisées, quand cela est possible, en décentralisé. La mise en œuvre d'actions de formation en e-learning tient compte d'ailleurs de ces éléments.

Pour faciliter la reprise d'activité, à la suite d'une longue absence (maternité, adoption, maladie), la CEBPL mettra en œuvre en 2012 un processus pour déterminer la mise en œuvre éventuelle d'actions de formation.

Dans le cadre des parcours managériaux, la CEBPL mettra en œuvre des actions de sensibilisation sur leur rôle au regard des dispositions légales en vigueur et du présent accord.

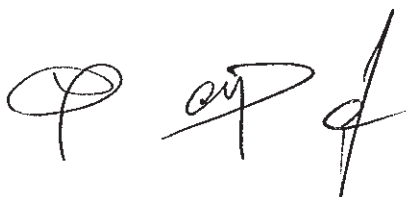
La Direction envisage d'enrichir l'offre régionale du DIF par une action visant à permettre de concilier vie professionnelle et vie familiale.

ARTICLE 3 – LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires réaffirment la nécessité de poursuivre une gestion de l'évolution des carrières des femmes qui permettra d'améliorer la proportion de femmes cadres.

L'objectif est de faire progresser le nombre de femmes cadres pour atteindre un taux de 36% de femmes parmi les cadres à fin 2013.

Pour atteindre cet objectif la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire met en œuvre les actions suivantes :



- Identifier les femmes à potentiel pouvant évoluer vers des postes de management et/ou accéder à des postes d'encadrement supérieur ;
- Mettre en œuvre une procédure spécifique visant à organiser les conditions de reprise des collaborateurs à l'issue de leur congé maternité, adoption ou parental, prévoyant notamment la planification d'un entretien en vue d'étudier les modalités de la reprise d'activité, les éventuels souhaits de mobilité et les besoins de formation si nécessaire.

Indicateurs :

- Nombre de promotions de femmes vers l'encadrement ;
- Pourcentage de femmes cadres ;
- Nombre d'entretiens de retours de congés maternité, adoption, parental.

ARTICLE 4 – LA REMUNERATION EFFECTIVE

L'égalité est une composante essentielle de l'égalité professionnelle.

Impliquée depuis plusieurs années dans la réduction des écarts constatés, la Caisse d'Épargne Bretagne Pays de Loire s'engage à :

- Assurer à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les femmes et les hommes pour un même emploi, niveau de responsabilités, formation et expérience professionnelle ;
- Informer les managers et gestionnaires de carrière sur les obligations légales liées à l'égalité salariale ;
- Mettre en œuvre les dispositifs de rattrapage salarial suite aux congés de maternité ;
- Vérifier l'absence d'écarts inexpliqués dans les situations comparables (classification, emploi, niveau de qualification, ancienneté, compétence professionnelle similaire acquise par diplôme ou expérience professionnelle, appréciation).

La Direction continuera les actions engagées visant à promouvoir l'égalité professionnelle, en analysant les populations présentant des écarts non expliqués de rémunération entre hommes et femmes et en menant les actions pour corriger ces derniers.

ARTICLE 5 – L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET RESPONSABILITES FAMILIALES

La recherche d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle est un facteur d'amélioration de la performance des salariés et de meilleure qualité de vie au travail. Cette recherche est de nature à favoriser la remise en cause des représentations stéréotypées d'une répartition « naturelle » des rôles dans l'exercice de la responsabilité familiale.

Dans ce contexte, la Caisse d'Épargne Bretagne Pays de Loire veille à prendre en compte, en fonction des contraintes familiales et des possibilités de l'entreprise, les aspects de mobilité géographique dans le cadre du dispositif relatif au rapprochement domicile/travail.

Concernant les réunions, les responsables hiérarchiques seront soucieux de planifier les réunions et d'organiser les déplacements professionnels, en prenant en compte les impératifs de la vie familiale.

Par ailleurs, la Caisse d'Épargne Bretagne Pays de Loire veillera à ce que les mesures de temps partiel ne constituent pas un frein à l'évolution de carrière ou un critère d'exclusion pour toute décision de gestion des Ressources Humaines.



La sensibilisation et la communication sur le thème de l'égalité professionnelle et la promotion de la mixité sont déterminantes pour faire évoluer les mentalités des femmes et des hommes.

Au-delà de la communication sur l'accord, la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire s'engage à mener des actions de sensibilisation notamment auprès des managers. Une attention particulière sera portée au déploiement des programmes destinés au développement de la carrière des femmes.

ARTICLE 7 – LES MODALITES DE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE CES DISPOSITIONS ET REALISATION DE L'OBJECTIF CHIFFRE

7.1 – Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire tiendra compte des objectifs de cet accord.

Il sera présenté, avant l'information/consultation du Comité d'Entreprise, à la Commission Egalité Professionnelle, à laquelle sera convié un représentant par organisation syndicale représentative signataire de l'accord. Cette commission sera réunie une fois par an.

7.2 – Réalisation des actions et des objectifs

Pour réaliser les actions et les objectifs du présent accord, la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire s'engage à mobiliser tous les acteurs de son entreprise et à mettre en œuvre les mesures adéquates qu'elles soient sur un plan managérial, administratif ou financier.

En cas de difficultés rencontrées et contraires à l'application de ces engagements, les salariés privilégieront le recours en interne : la hiérarchie, la DRH ou les instances représentatives du personnel avant la saisine de toute instance extérieure à l'entreprise en charge du règlement des litiges (Inspection du Travail, Tribunaux ...)

ARTICLE 8 – STIPULATION FINALE

8.1. Champ d'application de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire.

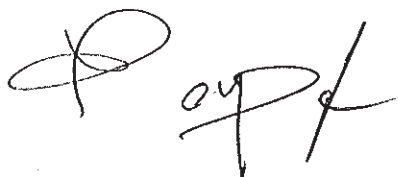
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans, soit du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2014.

Il cessera de produire effet automatiquement et de plein droit à l'arrivée de son terme.

8.2. Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie, à tout moment, par voie d'avenant. Seules les parties signataires ainsi que les organisations syndicales ayant ultérieurement adhéré au présent accord, pourront signer un avenant de révision. La partie souhaitant engager une procédure de révision devra en informer la ou les autres parties par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courrier remis en main propre, accompagné d'un projet écrit sur les points de l'accord qu'elle souhaite voir modifiés.

Les négociations devront être engagées au plus tard dans les 30 jours calendaires suivant la première présentation ou la remise de l'information prévue au paragraphe ci-dessus.



8.3. Dépôt et Publicité

Le présent accord fera l'objet d'une publicité et d'un dépôt, conformément aux dispositions de l'article L 2261-1 du Code du Travail, auprès de la Direction Départementale du Travail et du Conseil des Prud'Hommes du siège social.

Fait en 7 exemplaires originaux

à Orvault, le 23 mars 2012

Pour la CEBPL



Pour la CFDT



Pour le SNE-CGC



Pour l'UNSA-BPCE

Pour SUD