

Accord collectif national sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche Caisse d'Epargne du 23.11.07

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, venue renforcer la loi n°83-635 du 13 juillet 1983. Il tient compte des dispositions de la loi de programmation pour la cohésion sociale n° 2005-32 du 18 janvier 2005 et de la loi relative à l'égalité salariale n°2006-340 du 23 mars 2006. Il intègre les propositions de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Il est rappelé qu'au sein de la Branche Caisse d'épargne, un processus de réflexion et d'échanges entre les partenaires sociaux sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été entamé au cours de l'année 2003. Ces échanges en Commission Paritaire Nationale ont abouti à la signature en juin 2004 et pour une durée de trois ans d'un accord collectif national sur la fixation des indicateurs pertinents en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet accord collectif national du 25 juin 2004 définit les critères devant servir de base au rapport de Branche prévu par l'article L 132-12 du code du travail. Il prévoit également l'organisation, après examen du rapport de Branche, d'une négociation en Commission Paritaire Nationale sur la définition d'orientations et / ou de démarches nécessaires visant à réduire les écarts.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

1. Objet et champ d'application de l'accord

Le présent accord a pour objet :

- d'atteindre l'égalité professionnelle au niveau du recrutement, de la rémunération, de la formation et de l'évolution de carrière,
- de garantir aux salariés l'application d'un traitement uniforme quant à l'examen de leur situation par la fixation de méthodologies communes, applicables dans l'ensemble des entreprises,
- de définir les orientations et démarches permettant de supprimer les écarts constatés et inexplicables après étude du rapport de Branche en matière de rémunération,
- de permettre l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale pour tous les salariés,
- d'assurer un accès équitable des femmes aux postes de cadres et de management, afin de favoriser la parité à tous les niveaux de l'entreprise.

Il s'applique dans les entreprises de la Branche Caisse d'Epargne.

2. Les constats au niveau de la Branche

Les données consolidées du rapport de Branche présentées exposent la situation constatée au 31 décembre 2006.

Il est relevé en premier lieu que les salariées représentent 50% de l'effectif global CDI de la Branche. La mixité entre les femmes et les hommes est donc égalitaire en nombre. Cependant, le rapport de Branche fait apparaître que la présence des salariées est majoritaire dans les premiers niveaux de classification et qu'elle est moins marquée dans les niveaux de classification supérieurs.

C'est ainsi que la part des femmes cadres (soit dans les emplois de niveaux CM6 à CM10) est globalement égale à 29% ; cette proportion peut varier selon les filières de 15% (assistance logistique) à 45% (prestations de service et conseils).

En 2006, le nombre de salariés masculins et féminins ayant bénéficié d'une formation au cours de cet exercice est assez proche (2% de plus en faveur des hommes) ; par contre, le nombre d'heures de formation suivies par les salariés masculins est supérieur de 11% au nombre d'heures de formation suivies par les femmes.

Les salariées représentent 55% de la totalité des recrutements CDI réalisés en 2006 ; elles sont principalement recrutées pour des emplois de niveau « T ». Ces emplois constituent 66% de l'ensemble des recrutements féminins contre 48% pour la population masculine.

En 2006, la formation initiale des salariés masculins et féminins nouvellement recrutés est, pour les niveaux « Bac +2 » et au-delà, proportionnellement équivalente entre les femmes (79%) et les hommes (78%). Toutefois, la répartition est différente à l'intérieur de ces niveaux de formation, les femmes étant majoritairement recrutées sur un niveau de formation « Bac +2 » (42% pour les femmes ; 32% pour les hommes) alors que le niveau « Bac +5 » et au-delà concerne principalement les nouveaux recrutés masculins (26% d'hommes pour 18% de femmes).

Hors effet de structure lié au déséquilibre de la répartition hommes/femmes dans certains métiers, les rémunérations des salariés sont en moyenne supérieures de 10,1% à celles des salariées (+8,1% sur le seul salaire de base).

En 2006, les rémunérations des nouveaux embauchés ne présentent pas d'écart lié au sexe à l'exception des emplois de cadres.

Sur la base des données du rapport de Branche et des constats qui en découlent, les signataires du présent texte ont détecté six thèmes de réflexion qui sous-tendent les axes de progrès à privilégier.

Ces six thèmes sont :

- Le recrutement,
- La gestion de carrière,
- La formation,
- La rémunération,
- La maternité,
- La parentalité.

Préalablement à l'examen de ces six thèmes et à la fixation des axes de progrès, il est défini des principes communs signifiant la volonté des entreprises de la Branche d'inscrire l'égalité professionnelle dans leur fonctionnement quotidien et de prendre dans ce domaine une part active dans l'évolution des mentalités.

3. Les principes communs

Les avancées en matière d'égalité professionnelle supposent une évolution concomitante des a priori sur le positionnement respectif des femmes et des hommes dans l'entreprise. Ces avancées nécessitent l'investissement de l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Dans cette démarche, l'implication de la Direction des Ressources Humaines et du management de proximité, notamment par la mise en place d'actions de sensibilisation des responsables Ressources Humaines et des managers aux différentes thématiques liées à l'égalité professionnelle, constitue un gage important de réussite.

Le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être pris en compte dans les négociations obligatoires de Branche. Il doit également être pris en considération lors de toute négociation au niveau de la Branche dans laquelle ce sujet peut s'inscrire.

Les entreprises s'engagent également à intégrer la question de l'égalité professionnelle dans leurs négociations.

Dans chaque entreprise de la Branche, les employeurs s'engagent à respecter le principe de non-discrimination du fait du sexe de la personne notamment en matière de recrutement, de mobilité, de rémunération, de promotion, de formation, de conditions de travail et de congés.

Seules les compétences et les qualifications du salarié doivent être prises en compte que ce soit lors du processus de recrutement ou dans le cadre de la gestion de carrière de ce salarié et de sa rémunération.

En ce sens, l'absence d'un salarié du fait de maternité/adoption/allaitement ne saurait avoir d'incidence sur sa carrière, son évolution professionnelle et son lieu d'affectation au sein de son entreprise. Il en est de même pour les salariés en cas de passage à temps partiel ou de prise de congé parental.

Il est par ailleurs affirmé la nécessité de lutter au sein de chaque entreprise contre les attitudes, propos et agissements individuels et/ou collectifs de nature sexiste pouvant constituer à l'égard des salariées un élément de déstabilisation professionnel et/ou personnel.

Les managers responsables d'équipes doivent veiller à ce que le mode de fonctionnement interne soit exempt de toute dérive de cette nature.

Les entreprises s'engagent à mettre en œuvre les mesures fixées par le présent accord notamment dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle prévue par l'article L 132-27 du code du travail. Il est rappelé que les entreprises ont pour obligation :

- de présenter le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes établi sur la base de critères locaux ou décliné de l'article D 432-1 du Code du travail,
- de définir les mesures qui seront mises en œuvre pour supprimer les écarts constatés et inexpliqués dans l'entreprise en matière de rémunération.

4. Les axes de progrès

➤ 4.1 Le recrutement

4.1.1 Les modalités et conditions de recrutement doivent assurer l'égalité des chances pour l'ensemble des candidats que ce soit lors du processus d'examen des candidatures ou lors de l'intégration dans l'entreprise.

La définition des offres de recrutement doit être formulée de manière non discriminante.

Les critères de recrutement et l'examen des candidatures sont exclusivement fondés sur les compétences et la qualification des candidats. La situation familiale ou l'état de grossesse de la personne ne peut être retenu comme critère de sélection ou comme motif de rupture de la période d'essai.

4.1.2 Le principe de recherche de la parité entre les femmes et les hommes est affirmé.

Les recrutements s'effectuent en tenant compte :

- de l'adéquation entre les profils des candidats et les exigences du poste à pourvoir,
- de la structure de l'effectif en place dans les métiers concernés.

Des actions sont mises en œuvre afin de favoriser le recrutement de femmes ou d'hommes dans les métiers où ils sont sous représentés.

➤ 4.2 La gestion de carrière

4.2.1 Les salariées de la Branche disposent des mêmes chances d'évolution dans leur parcours professionnel et dans leur accès aux postes à responsabilité que les salariés.

Il est fixé comme priorité pour l'ensemble des entreprises de faire progresser de manière significative la part des salariées aux niveaux de classification TM et CM. Il est rappelé que la promotion aux postes à responsabilité suppose au préalable la détection des salariés à potentiel de l'entreprise. A cet égard, la DRH joue un rôle majeur dans la mise en œuvre de cet objectif en assurant la gestion des parcours professionnels de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

4.2.2 Afin de favoriser l'accès des salariées aux emplois de niveau supérieur, les entreprises tiennent compte dans leur processus décisionnel :

- de l'adéquation des profils, des compétences et de l'efficacité des salariés avec les exigences du poste à pourvoir,
- de la proportion des effectifs par sexe constatée dans l'emploi.

Dans cette perspective, il est convenu qu'au terme de la période d'application du présent accord, la part globale des femmes cadres doit atteindre 36% au lieu des 29% actuellement constatés dans la Branche.

4.2.3 Le temps partiel n'est pas considéré par les entreprises comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle.

Le travail à temps partiel est possible pour tous les niveaux d'emplois. Il ne saurait constituer un frein à l'évolution de carrière.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs

d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif. Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, leur rémunération est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

4.3 La formation

4.3.1 La formation constitue un outil favorisant la réduction des inégalités. Les entreprises doivent prévoir la mise en place de formations souples et modulaires, pendant le temps de travail (hors volontariat et DIF), favorisant la participation des salariées.

4.3.2 Les périodes de professionnalisation sont ouvertes, notamment, aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité, un congé adoption ou un congé parental.

4.3.3 Il est rappelé que l'article L 933-1 du Code du travail prévoit que pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

4.3.4 Pour les cursus de formation qualifiante, tout en affirmant le principe du volontariat, les entreprises veillent à équilibrer les groupes de formation pour atteindre la parité dans chaque métier.

4.3.5 Les entreprises organisent les formations de manière à limiter les déplacements. La formation à distance peut largement contribuer à faciliter la conciliation entre la vie familiale et l'accès à la formation professionnelle. Dans l'hypothèse où une formation oblige le salarié à recourir à une garde d'enfant, l'entreprise participe à la prise en charge de tout ou partie des frais de garde occasionnés de ce fait.

4.3.6 Pour les formations centralisées, les horaires de début et de fin sont fixés en tenant compte des temps de trajet.

4.4 La rémunération

4.4.1 Le principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes doit être respecté.

Il s'applique dès l'embauche des salariés aux personnes ayant un profil professionnel, une compétence et une expérience équivalents.

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes impose de respecter un principe de non-discrimination lié au sexe dans la détermination des mesures de rémunération dont bénéficient les salariés.

4.4.2 L'égalité salariale s'applique entre salariés occupant un même emploi et ayant :

- une ancienneté équivalente,
- une compétence professionnelle similaire acquise par diplôme et/ou expérience professionnelle et/ou formation interne,

- un parcours professionnel comparable.

Elle vise le salaire de base.

Les éventuelles différences de traitement à temps de travail équivalent ou ramené sur une base équivalente doivent pouvoir s'expliquer par des motifs qui sont objectifs et non liés au sexe de la personne. Ces différences ne doivent pas non plus être générées par une absence pour congé liée à la maternité ou l'adoption.

En cas de déséquilibre constaté, les causes de l'écart de salaire seront recherchées et analysées afin de faire progresser par des mesures adaptées l'égalité en matière de rémunération.

Dans les entreprises de la Branche, la commission de l'égalité professionnelle mise en place conformément à l'article L 434-7 du code du travail est informée des écarts constatés et des mesures et budgets permettant la correction des écarts non expliqués.

4.4.3 Au niveau de la Branche et dans chaque entreprise, la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes fait partie intégrante des thèmes de la négociation annuelle obligatoire.

Dans ce domaine, l'objectif de la négociation est de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts avant le 31 décembre 2010.

Dans cette perspective, un diagnostic des écarts est établi sur la base du rapport annuel pour les entreprises, du rapport triennal pour la Branche.

Afin d'en affiner au mieux l'analyse et d'en stabiliser les résultats, les constats sont réalisés

- d'une part en recomposant la rémunération des salariés sur la base d'un temps plein,
- d'autre part en neutralisant l'impact de l'effet de structure par la reconstitution d'un effectif de référence composé également de salariés hommes et femmes.

A partir de ces données, des constats globaux sont effectués pour permettre la fixation d'engagements fermes pour la suppression des écarts relevés et inexpliqués. Pour la Branche, ces engagements seront examinés lors de la prochaine négociation annuelle obligatoire.

4.4.4 Il est rappelé que les salariés en congé maternité/pathologique/allaitement ou d'adoption bénéficient d'ores et déjà des augmentations générales versées durant leurs congés.

La rémunération des salariés en congé maternité/pathologique ou en congé d'adoption est majorée du pourcentage moyen des augmentations individuelles perçu pendant la durée de ces congés par les salariés occupant un emploi de même niveau de classification.

De plus, pour le calcul de leur part variable ces salariés bénéficient, au titre de ces mois de congés, du taux correspondant au pourcentage moyen de la part variable perçu durant l'exercice par les salariés occupant un emploi de même niveau de classification.

Ne sont pas prises en compte :

- les primes d'intéressement et de participation, la législation les concernant prévoyant d'assimiler le congé maternité ou d'adoption à une période de présence lors de leur répartition ;
- les mesures individuelles versées en cas de promotion du fait du changement de classification.

Lorsque la référence à la moyenne des augmentations individuelles et de la part variable perçues pendant la durée de ces congés par les salariés occupant un emploi de même niveau de classification se révèle impossible à utiliser du fait :

- du nombre non significatif de salariés occupant dans l'entreprise un emploi de même niveau de classification soit moins de 20 salariés,
- ou de la petite taille de l'entreprise,

Il sera fait application de la moyenne des augmentations individuelles et de la part variable perçues pendant la durée de ces congés de maternité/d'adoption dans l'entreprise.

Il est précisé que concernant les seules augmentations individuelles, dans l'hypothèse où aucune augmentation individuelle n'est perçue par les salariés occupant un emploi de même niveau de classification durant le congé maternité/d'adoption du salarié concerné, la plage de référence temporelle sera élargie à l'exercice civil en cours au moment du départ en congé.

Si au cours de la plage de référence prise en compte, le salarié intéressé a bénéficié d'une augmentation individuelle, seul le différentiel entre la mesure dont il aura bénéficié et la moyenne des augmentations individuelles perçues lui sera versé.

La revalorisation liée aux augmentations individuelles prend effet au retour du salarié dans l'entreprise.

4.4.5 Par ailleurs, l'entreprise doit tenir compte de l'impact de la maternité/adoption :

- lors de la fixation des objectifs annuels du salarié (si la grossesse ou le congé d'adoption est connu à cette date) ou lors de la révision des objectifs (lorsque la grossesse ou le congé d'adoption est connu postérieurement à la fixation des objectifs),
- et au moment de l'évaluation de la réalisation des objectifs.

Lorsque la grossesse ou le congé d'adoption est connu, les objectifs collectifs de l'équipe sont fixés ou revus en tenant compte de l'absence du salarié concerné.

4.5 La maternité

4.5.1 Préalablement à leur départ en congé maternité ou d'adoption, les salariés peuvent à leur demande être reçus par la DRH afin d'anticiper au mieux les conditions de leur réintégration.

Les salariés au retour d'un congé maternité, adoption ou parental d'éducation d'une durée minimale de 14 semaines ne doivent pas être pénalisés du fait de leur absence ou subir un retard dans leur progression du fait de ces congés. Ces salariés font l'objet d'un suivi au retour de leur congé et un entretien doit être organisé par la DRH au plus tôt un mois avant la reprise de travail si le salarié le souhaite et au plus tard dans les trois mois suivant la date de reprise, notamment afin de déterminer si des formations spécifiques de mise à niveau sont nécessaires. Cette formation est mise en œuvre dans les meilleurs délais suivants le retour en cas de modification importante des méthodes de travail et de mise en place de nouveaux produits. Les entreprises veilleront à ce que, à son retour de congé, la première demi-journée du salarié soit principalement consacrée à son accueil en vue de faciliter sa reprise du travail.

Durant leurs congés liés à la maternité et à l'adoption, les salariés peuvent sur demande expresse et écrite auprès de la DRH recevoir à leur domicile des informations et journaux internes régulièrement communiqués à l'ensemble du personnel.

4.5.2 Les entreprises de la Branche s'engagent à respecter les termes de l'article L 122-26 du code du travail concernant les congés maternité dans le cadre d'une naissance multiple ou à partir de l'arrivée du troisième enfant.

4.6 La parentalité

Les contraintes personnelles liées à la parentalité ne peuvent constituer un frein aux possibilités d'évolution de carrière des salariés.

En conséquence, les entreprises se doivent de déterminer les mesures adaptées pour favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. A titre d'illustration, ces mesures peuvent porter :

- sur l'adaptation des propositions de mobilité géographique à la situation familiale,
- pour les salariés ayant opté pour le temps partiel, par un engagement écrit que ce choix ne les pénalisera pas dans le déroulement de leur carrière professionnelle,
- sur la prise en compte, du dispositif de temps réduit pour besoin de la vie familiale prévu par l'article L 212-4-7 du code du travail.

Les entreprises examineront les possibilités de mise en place de services aux salariés.

Afin de concilier l'exercice de responsabilité professionnelle avec les contraintes de la vie familiale, les entreprises doivent également être attentives à ne pas appliquer dans leur fonctionnement interne des mesures pouvant avoir un impact indirectement discriminatoire sur les salariés. De même, les entreprises veillent au respect des horaires de travail applicables dans chaque unité de travail.

5. Bilan d'application

Un bilan de l'application du présent accord sera présenté en Commission Paritaire Nationale au cours du premier semestre 2010.

6. Durée et révision de l'accord

6.1 Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prend effet à compter de sa signature et prend fin au 31 décembre 2010. En aucun cas, il ne pourra, à l'échéance, produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L 132-6 du Code du travail.

Conformément à l'article L 132-12 du Code du travail, la négociation sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées doit être organisée tous les trois ans. En conséquence, une négociation en Commission Paritaire Nationale devra débuter dans les trois mois avant le terme du présent accord afin d'envisager les conditions dans lesquelles un nouveau dispositif peut être fixé.

6.2 Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

7. Dépôt

Le texte de l'accord sera déposé par la CNCEP selon les dispositions prévues à l'article L 132-10 du code du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat SNP-FO
le syndicat Unifié-UNSA¹

¹ Le syndicat CGT a adhéré à cet accord