

Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Entre d'une part

La Caisse Régionale d'Assurances Mutuelles Agricoles de Bretagne et des Pays de la Loire dont le Siège Social est situé 23 Boulevard Solférino à Rennes, représentée par son Directeur Général, Monsieur Patrice CHEREAU

D'autre part, les organisations syndicales,

CFDT, représentée par Messieurs Christian GUITTER, Christophe VEILLON et Jean-Luc FEUILLAS

SNEEMA-CFE-CGC représentée par Messieurs Jean-Claude RICHARD, Eric GESBERT et Christophe Le PORT

CFTC représentée par Madame Anne-Murielle CESCHINO et Messieurs Christian Le GUELLEC et Luc TANGUY

CGT représentée par Monsieur Bernard BUAN

UNSA Groupama représentée par Mesdames Sylvie MAGDAS, Patricia ALTERMATT et Monsieur Patrice RANCHER

FO représentée par Mesdames Roselyne ZIVI, Catherine DUONG et Monsieur Joseph BOISSIER

Préambule

Dans le cadre des dispositions des lois du 13 juillet 1983, du 9 mai 2001 et enfin du 23 mars 2006, la commission de l'égalité professionnelle du comité d'entreprise a présenté le 5 décembre 2006 une suite de propositions concrètes pouvant constituer une base de réflexion en vue de la négociation d'un accord portant spécifiquement sur l'égalité professionnelle.

Prenant appui sur ces éléments, les organisations syndicales ci-dessus indiquées se sont réunies les 27 juin, 9 octobre, 6 novembre, 20 décembre 2007 et le 22 janvier 2008 pour négocier et exposer les éléments du présent accord.

Les parties conviennent que les dispositions définies ci-après doivent s'inscrire dans la durée pour permettre l'évolution d'une situation qui résulte en partie d'un phénomène sociétal avec des représentations socioculturelles, des choix de filières scolaires, une organisation des rythmes de vie qui dépassent le cadre du travail.

Cependant le présent accord marque une volonté commune et affirmée de promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes par des actions concrètes, en fonction des constats et problématiques spécifiques à l'entreprise, à sa structure et à son organisation, en matière de recrutement, de formation professionnelle, d'articulation entre vie professionnelle et vie familiale.

Le domaine lié à l'obligation annuelle de négocier sur la suppression des écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010, visé à l'article L 132.27.2 fait quant à lui l'objet d'une négociation spécifique.

Article 1^{er} : Sensibilisation de l'ensemble des acteurs et communication

Groupama Loire-Bretagne entend sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : ainsi, le présent accord, le rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes font l'objet d'une mise en ligne dans l'intranet de l'entreprise.

Le présent accord ainsi que les orientations retenues pour favoriser la mixité feront l'objet d'une communication spécifique de la part de la DRH auprès de l'ensemble des salariés. Un suivi annuel sera accessible à l'ensemble des salariés.

Le thème de l'égalité professionnelle fera partie intégrante de la formation des Managers pour une bonne compréhension des enjeux liés à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 2 : Recrutement

2.1/ Offres d'emploi

Groupama Loire-Bretagne s'engage à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi interne ou externe ne soit pas discriminante à l'égard du sexe. Les offres d'emploi s'adressent donc sans distinction aux femmes et aux hommes. Afin de compléter l'information des candidat(e)s, elles indiquent si le poste à pourvoir est ouvert à temps partiel.

2.2/ Processus de recrutement

Le processus de recrutement se déroule de manière identique pour les femmes et les hommes, quel que soit le temps de travail choisi.

Les critères de recrutement sont fondés exclusivement sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidat(e)s.

A cet effet, les informations demandées lors des procédures de recrutement interne ou externe, qu'elles soient menées au sein de l'entreprise ou assurées par un cabinet de recrutement spécialisé, ont pour seule finalité l'appréciation des capacités à occuper les postes proposés et les aptitudes professionnelles des candidat(e)s.

Dans la mesure du possible, il est tenu compte du principe de mixité quant au choix des collaborateurs amenés à conduire les entretiens de recrutement.

2.3/ Mixité des recrutements

Au regard de l'analyse des données chiffrées identifiant la répartition des effectifs femmes/hommes par métier, à qualification professionnelle équivalente, l'entreprise veillera à féminiser progressivement les métiers aujourd'hui plus masculinisés et inversement. La formation professionnelle des collaborateurs déjà en poste et la formation en alternance pourront constituer, dans ce domaine, un levier approprié.

L'entreprise veillera à préserver l'équilibre acquis au regard de la mixité et à transmettre les indicateurs nécessaires à son appréciation à savoir :

- évolution de la répartition des effectifs par sexe et par filière ; par sexe et par classification
- évolution de la répartition des embauches par sexe et par filière : par sexe et par classification
- suivi par sexe et par filière du nombre de candidatures reçues.

L'entreprise s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les hommes et les femmes. La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience, et au type de responsabilités confiées quel que soit le temps de travail choisi.

Les parties admettent toutefois que des éléments de conjoncture peuvent influencer sur la politique de recrutement des entreprises.

En référence à ce qui précède, l'évolution des rapports de salaires moyens mensuel à l'embauche par classe et par sexe constituera un indicateur de suivi.

L'entreprise recherchera à promouvoir la mixité par le biais d'actions de communication, notamment auprès des établissements et organismes de formation.

Article 3 : Formation Professionnelle

3.1/ Accès à la formation

Toutes les actions de formation liées notamment à l'adaptation aux postes des salarié(e)s, celles liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi, ainsi que celles visant des formations diplômantes bénéficient sans distinction aux femmes et aux hommes.

Dans la mesure du possible, les actions de formation ont lieu au plus près du lieu de travail habituel des bénéficiaires. Elles sont ouvertes aux salarié(e)s à temps complet comme aux salarié(e)s à temps partiel pour lesquels il est tenu compte, autant que faire se peut, du jour non travaillé dans l'intégration à un stage de formation si la durée de celui-ci le permet.

3.2/ Parentalité et formation professionnelle

3.2.1/ Calcul des droits à DIF.

Il est rappelé qu'en application de l'accord sur le développement de la formation et de la reconnaissance professionnelles du 12 octobre 2006 conclu à Groupama entre l'UDSG et les organisations syndicales, le congé de maternité, le congé d'adoption, ainsi que les périodes d'absence pour congé de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation sont assimilés à du temps de travail effectif.

3.2.2/ Retour d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé parental d'éducation à temps complet ou à temps partiel.

Les congés liés à la parentalité ne peuvent en aucun cas être un frein à la carrière du salarié et en application de ce même accord, l'entreprise s'engage :

- à examiner prioritairement les demandes de formation des femmes de retour d'un congé de maternité et des salarié(e)s de retour d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel, avec ou sans utilisation du DIF.
- à ouvrir la possibilité d'anticiper en tout ou partie l'utilisation du DIF à hauteur d'un crédit de 20 heures en faveur des femmes et hommes de retour de congé parental d'éducation à temps plein, sous réserve de l'acceptation de sa prise en charge par l'OPCA compétent.

Dans le prolongement de l'entretien d'orientation visé à l'article 4.3 du présent accord, l'entreprise s'engage également, à mettre en œuvre une action de formation avec utilisation éventuelle du DIF, en cas de changement significatif de techniques ou de nouvelles

méthodes de travail, au retour d'un(e) salarié(e) de congé maternité, de congé d'adoption, ou de congé parental à temps complet ou à temps partiel.

3.3/ Développement de la formation professionnelle continue des salariés en seconde partie de carrière. (application de l'article 12 de l'accord Groupama sur le développement de la formation professionnelle)

L'entreprise convient d'ouvrir la possibilité d'anticiper en tout ou partie l'utilisation du DIF à hauteur d'un crédit de 20 heures en faveur des salariés sous contrat à durée indéterminée âgés de plus de 45 ans ou ayant 20 ans d'activité professionnelle.

Tout salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son 45^{ème} anniversaire, peut bénéficier à son initiative et sous réserve d'une condition de présence effective minimum d'un an à Groupama Loire-Bretagne, d'un bilan de compétence destiné à permettre à ce (tte) salarié(e) d'analyser les potentialités qu'il (elle) est en mesure de mobiliser dans le cadre d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

La mise en œuvre de ces deux dispositifs est conditionnée par l'acceptation de leur prise en charge par l'OPCA compétent.

Article 4 : Vie Professionnelle et Vie Familiale

4,1/ Parcours Professionnel.

L'entreprise affirme le principe selon lequel le temps de travail ne doit aucunement influencer sur le déroulement du parcours professionnel. Les hommes et les femmes bénéficient des mêmes possibilités d'évolution et d'accès aux postes à responsabilité.

Elle vérifiera à l'aide d'indicateurs pertinents que le temps partiel ne constitue effectivement pas un frein et s'assurera que le travail et les objectifs seront en adéquation avec le temps de travail.

Les indicateurs permettant de s'en assurer seront :

- le pourcentage de salariés à temps partiel pour raison familiale et répartition par sexe.
- le nombre de salariés ayant demandé un temps partiel dans l'année de référence(N-1)
- la répartition des temps partiels selon la durée du travail (+ 50 %, entre 50 et 80 %)
- Le rapport de salaires moyens mensuels entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel, par classification.

4,2/ articulation vie professionnelle et vie familiale

Sur demande écrite circonstanciée, la Direction examinera les demandes exceptionnelles qui mettraient en évidence une conciliation difficile voire impossible de la vie professionnelle avec la vie familiale.

4.3/ Congé parental d'éducation

Les signataires rappellent que le congé parental d'éducation est ouvert à tout salarié (hommes ou femme) remplissant les conditions prévues par l'article L. 122-28-1 du Code du travail. S'agissant de l'évolution du parcours professionnel des bénéficiaires de ce congé, ils indiquent que les éléments d'évaluation professionnelle qui sont identiques pour les femmes et les hommes, découlent de la reconnaissance des compétences et de la performance démontrée.

Or les indicateurs montrent que la cessation ou la baisse d'activité liée aux événements ou contraintes familiales est actuellement majoritairement le fait des femmes.

Afin de tenir compte de cette situation, L'entreprise mettra ainsi en place les moyens d'information pour promouvoir le congé parental d'éducation également auprès des hommes : intranet, communication à l'embauche...

4.4/ Maintien du lien avec l'entreprise en cas de parentalité

Avant son départ en congé de maternité ou congé parental à temps complet, le(la) salarié(e) bénéficie, à sa demande, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique pour envisager les modalités du maintien d'un contact avec l'entreprise (accès aux actualités, aux formations organisées par son service, aux offres de postes internes) et ce, afin de faciliter la réintégration à l'issue du congé. Les résultats de cet entretien sont communiqués au service RH, par le biais d'un document téléchargeable sur l'Intranet de l'entreprise.

4.5/ Situation à l'issue du congé de maternité, d'adoption ou du congé parental

Il est rappelé qu'en application des dispositions des articles L 122-26 et L 122-28-10 du code du travail, la salariée doit retrouver, à l'issue du congé de maternité ou d'adoption, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Il en est de même en cas de congé parental d'éducation. (L122-28-3)

Conformément aux dispositions de l'article 10 de l'accord sur le développement de la formation et la reconnaissance professionnelles Groupama, l'entreprise prend l'initiative de la tenue d'un entretien d'orientation tel que prévu par la loi en faveur des collaborateurs de retour d'un congé maternité ou d'un congé parental d'éducation. Toutefois, ce dernier entretien n'a pas lieu d'être organisé par l'employeur lorsque le retour de congé intervient moins de 2 mois avant la date de l'entretien professionnel dans la mesure où la discussion sur l'orientation est un des points examinés dans le cadre de l'entretien annuel.

4.6/ Organisation du travail

Les réunions se déroulent, sauf cas exceptionnels, entre 9 heures et 17 heures 30 afin de tenir compte des contraintes personnelles et notamment familiales des collaborateurs(trices).

L'organisation du travail s'efforce de prendre en compte les contraintes liées à l'exercice de la responsabilité familiale afin de créer les conditions favorables à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'examen des demandes d'autorisation de travail à temps partiel se fait dans le respect des dispositions de l'accord sur le travail à temps partiel en vigueur dans l'entreprise.

47/ Aménagement du temps de travail pour les salarié(e)s ayant un enfant handicapé

L'accord national relatif au statut conventionnel du personnel Groupama prévoit dans son article 43 que des facilités horaires ou des autorisations d'absence de courte durée non rémunérées peuvent être accordées après accord du responsable hiérarchique, pour permettre au salarié dont le conjoint ou l'enfant à charge est reconnu handicapé ou ouvre droit à une prise en charge à 100% par un régime de protection sociale obligatoire, de se consacrer aux soins qui sont donnés à celui-ci.

Ce même accord porte à 8 jours de travail par enfant et par an, le congé « enfant malade » en cas de maladie d'un enfant à charge de moins de 20 ans reconnu handicapé par la législation sociale en vigueur ou ouvrant droit à une prise en charge à 100% par un régime de protection sociale obligatoire.

Il est convenu que la Direction accueillera favorablement dans le cadre et les limites de ce congé « enfant malade » et sur justificatif, les demandes de salarié(e)s qui se consacrent aux soins de leur enfant handicapé.

Article 5 : Suivi de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel par la commission de l'égalité professionnelle du comité d'entreprise à partir des indicateurs visés au présent accord, et de ceux du bilan social et du rapport égalité hommes/femmes.

Les parties constateront les évolutions observées sur les divers thèmes du présent accord et le cas échéant procéderont à des ajustements par avenants.

Article 6 : Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée déterminée qui a pour terme le 31 décembre 2009.

Il entrera en vigueur à l'expiration du délai d'opposition prévu par l'article L 132-2-2 du code du travail.

Durant le second semestre de l'année 2009, une nouvelle négociation sur l'égalité professionnelle sera menée ; cette négociation décidera de la conclusion ou non d'un nouvel accord.

Article 7 : Dépôt de l'accord

En application de l'article L 132-2-2 du code du travail, le présent accord sera notifié, après signature de la Direction et d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Puis, conformément aux articles L 132-2-2, L 132-10, R 132-1 et R 132-2 du même code, il sera déposé par les soins de la Direction, à l'expiration du délai d'opposition majoritaire de 8 jours et à défaut d'opposition valablement exercée dans ce délai, en deux exemplaires, dont une version électronique auprès du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la protection sociale agricoles de Rennes et remis en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Rennes.

Fait à Rennes, le 28 janvier 2008

Pour la CRAMA Bretagne-Pays de la Loire,

Pour la CFDT,

Pour le SNEEMA CFE CGC,

Pour l'UNSA Groupama,

Pour la CFTC,

Pour la CGT,

Pour FO