

ACCORD PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES A PREDICA

• La société PREDICA dont le siège est à Paris 50-56 rue de la Procession 75015, représentée par Monsieur Jean-François BEDOUCCHA, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité aux fins des présentes,

D'une part,

• Et les Délégués Syndicaux, Monsieur Christian VASSE (CFDT) et Monsieur Jean-Paul BOTTELIER (CGT),

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La société PREDICA depuis son origine et par sa pratique sociale a intégré l'égalité et l'évolution professionnelle des femmes et des hommes parmi ses valeurs d'entreprise. Conscientes que la mixité et la diversité sont de véritables facteurs de richesse dans l'entreprise, PREDICA et les Organisations Syndicales ont décidé de mener depuis plusieurs années une politique active de développement de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Dans le cadre de la Loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, de l'accord de branche du 19 décembre 2008 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances la direction de PREDICA et les organisations syndicales ont négociés des dispositions qui se sont concrétisées par des accords d'entreprise du 26 janvier 2007, du 11 octobre 2007 et du 8 octobre 2008 sur les salaires effectifs et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette politique d'entreprise, exprimée dans la continuité, a permis de conforter les démarches mises en œuvre antérieurement à la loi et visant à assurer l'égalité professionnelle dans le domaine des ressources humaines (recrutement, formation, gestion des carrières,...). Elle a favorisé de réelles avancées pour atteindre l'égalité



dans le domaine des rémunérations¹ par la négociation d'accords avec les partenaires sociaux et la mise en place de budgets salariaux spécifiques et distincts.

Les parties au présent accord décident de poursuivre la politique antérieure et en 2010 de porter leurs efforts sur :

- **la promotion de l'égalité des chances pour en assurer le maintien tout au long de la vie professionnelle** (recrutement, conditions de travail, formation professionnelle, mobilités, rémunérations, promotions, présence des femmes aux différents niveaux de responsabilité (postes d'encadrement et instances de direction).

- En ce qui concerne **la rémunération**, les partenaires considèrent que les efforts entrepris les années précédentes doivent se poursuivre et proposent d'y affecter un budget spécifique en 2010.

- **La conciliation entre vie professionnelle et vie privée** qui est de nature à favoriser la disponibilité d'esprit et la concentration nécessaire à la vie professionnelle des collaborateurs.

- **L'évolution des mentalités par le développement de la communication et de la formation** destinées à promouvoir l'égalité professionnelle,

Les signataires réaffirment par le présent accord que la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrit dans les valeurs humanistes du Crédit Agricole et de l'entreprise, ainsi qu'à son engagement dans le cadre de la Responsabilité Sociétale et Environnementale. Cette politique contribue à l'enrichissement du capital humain de l'entreprise et à la reconnaissance d'une équité de traitement pour tous les collaborateurs gage de leur engagement professionnel et par suite de la performance de l'entreprise.

Au cours de la négociation sur les salaires effectifs 2010, la direction a présenté aux partenaires sociaux différents indicateurs permettant également de mieux comprendre les problématiques d'égalité professionnelle :

▪ Salaires bruts moyens (équivalents TC) au 31/08/09: Répartition des effectifs par classe, niveau et par sexe.

¹ Il a été convenu entre les partenaires sociaux que l'égalité des rémunérations s'entend après analyse de celles-ci par fonctions, sur des populations statistiquement significantes. Dans ce cadre, l'objectif est un écart de rémunération qui ne doit pas être supérieur à + ou - 3 %.

- Taux d'augmentations individuelles réalisés dans le cadre de l'accord collectif 2009
 - Répartition par sexe et par classe
 - Hors les augmentations-promotions
 - Comprenant les augmentations-promotions
 - Comprenant les augmentations-promotions et les augmentations au titre de l'égalité professionnelle.
- Taux d'augmentations individuelles réalisés dans le cadre de l'accord collectif 2009 (comprenant les augmentations promotions)
 - Répartition entre TC /TP puis par sexe et par classe
- Enquête de rémunération auprès d'un consultant externe positionnant PREDICA sur le marché des rémunérations de l'assurance (enquête Altedia-LDA).

Etats des lieux (tiré du rapport sur l'égalité entre les hommes et les femmes de 2008)

- Le rapport fait apparaître les points suivants :
 - Un effectif majoritairement féminin (57%) y compris chez les cadres (52%) pour toutes les classes sauf la classe 7, les CDAS et les cadres dirigeants.
 - Sur un effectif de 99 collaborateurs embauchés en CDI, les femmes ont représenté 54% des recrutements.
 - Les femmes représentent 52% des collaborateurs promus en 2008.
 - 17% des femmes travaillent à temps partiel.
 - Les femmes représentent 61% des stagiaires de la FPC².
- L'examen du tableau³ fait apparaître une situation salariale en faveur des femmes pour les collaborateurs non-cadres (classes 3 et 4) et des écarts de rémunération variant de 3 à 12 % selon les classes pour les populations cadres.
- Les taux d'augmentation des femmes en 2009 ont été similaires à ceux des hommes (3.19% contre 3.22%, et 3.26% contre 3.24% en tenant compte des mesures au titre de l'égalité professionnelle en 2008).

² FPC = Formation professionnelle continue

³ Salaires bruts moyens (équivalents TC) au 31/08/09 : Répartition des effectifs par classe, niveau et sexe.

- Les taux d'augmentation 2009 des femmes à temps partiels ont été légèrement inférieurs à ceux des femmes à temps complets.

In fine, les parties décident la mise en œuvre des actions ci-après énoncées.

Chapitre 1 – Champ d'application

Les dispositions du présent accord ont vocation à bénéficier à tous les salariés de l'entreprise PREDICA, quelle que soit leur catégorie professionnelle.

Chapitre 2 – la promotion de l'égalité des chances pour en assurer le maintien tout au long de la vie professionnelle

Article 1 Recrutement:

RAPPEL : nombre de collaborateurs embauchés au cours de l'année

<u>Embauches</u>	<u>2007</u>				<u>2008</u>			
<u>Catégories</u>				<u>%</u>				<u>%</u>
<u>Professionnelles</u>								
<u>elles</u>	<u>Femmes</u>	<u>Hommes</u>	<u>Totaux</u>	<u>Femmes</u>	<u>Femmes</u>	<u>Hommes</u>	<u>Totaux</u>	<u>Femmes</u>
Cadres	40	33	73	55%	44	44	88	50%
Non Cadres	4	4	8	50%	9	2	11	82%

1. Offres d'emploi, critères de recrutement et traitement des candidatures.

PREDICA s'engage à ce que les critères de sélection utilisés par l'entreprise soient exempts de tout caractère sexué, illicite ou discriminatoire (sexe, situation familiale, l'âge...) et qu'ils n'apparaissent nullement lors de la diffusion des offres d'emploi, et ce, quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé.

Le recrutement est strictement fondé sur les formations, expériences professionnelles, compétences et qualifications des candidats.

L'ensemble des postes soumis au recrutement interne sont ouverts indifféremment aux hommes et aux femmes. L'entreprise procédera, dans la mesure du possible, aux aménagements nécessaires des postes de travail pour qu'ils soient accessibles aux deux sexes.

La Société s'engage à ne collaborer qu'avec des cabinets de recrutement et sociétés d'intérim qui appliquent les principes d'égalité professionnelle promus au sein de PREDICA.

En tout état de cause, PREDICA a formé les collaborateurs de la DRH en charge des ressources humaines ou des relations sociales aux principes de non discrimination dégagés par la HALDE « Promotion de l'égalité en entreprise ». En complément, la formation RH dispensée aux managers intègre une dimension sur l'égalité professionnelle.

Enfin, PREDICA s'engage à veiller à la conservation de la mixité lors de ses recrutements en particulier dans les services ou directions pour lesquels un sexe est notoirement sous-représenté.

1.1 : La rémunération à l'embauche

PREDICA garantit une rémunération à l'embauche et un niveau de classification identiques entre les hommes et les femmes, à niveau de formation, d'expérience, de compétences et de poste confié équivalents. Cette garantie s'applique tant à la partie fixe de la rémunération que la partie fondée sur un élément variable.

Article 2 - Formation

RAPPEL : nombre et pourcentage de stagiaires repartis par catégories professionnelles.

Catégorie	2007			2008		
	Femmes	Hommes	Totaux	Femmes	Hommes	Totaux
Non Cadres	154	40	194	150	40	190
Cadres	735	620	1355	730	529	1259

% stagiaires	57%	43%	100%	61%	39%	100%
--------------	-----	-----	------	-----	-----	------

CV

JAB

2.1 Accès à la formation

La formation professionnelle est un outil essentiel en matière de développement des compétences et constitue un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement des salariés dans l'évolution de leurs qualifications et leur déroulement de carrière.

Pour assurer l'employabilité des collaborateurs de PREDICA, les parties garantissent le principe général d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle et au dispositif du droit individuel à la formation, en garantissant le même accès aux formations des hommes et des femmes tant pour le développement des compétences individuelles et professionnelles que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise.

2.2 Organisation de la formation

Pour favoriser la participation de tous les salariés aux actions de formation mises en place à PREDICA, cette dernière s'engage par le présent accord à :

- privilégier l'organisation de sessions de formation segmentées dans l'année en courtes périodes dispensées pendant les horaires de travail, afin de permettre aux collaborateurs de concilier vie professionnelle et vie privée.
- veiller à réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation tout en garantissant un niveau de qualité de formation égal,
- continuer de développer la formation à distance (e-Learning), qui permet de répondre aux contraintes personnelles des collaborateurs.

2. 3 Accès des femmes aux formations managériales

RAPPEL : Nombre d'hommes et de femmes ayant suivi une formation managériale (Harbridge ou atelier de Co-développement) 2007 -2009

Formations managériales	Années 2007, 2008,2009	
	Hommes	Femmes
Stagiaires Harbridge ou ateliers de Co-développement	89	91

Constatant que les femmes sont présentes de manière paritaire dans l'entreprise, les signataires du présent accord considèrent que le niveau de représentation féminine dans les instances de management et de direction peut encore progresser.

PREDICA considère que les femmes et les hommes peuvent avoir accès à tous les emplois dans l'entreprise, y compris aux fonctions du plus haut niveau de responsabilité.

C'est pourquoi, elle encourage les femmes à accéder à des fonctions d'encadrement, aux postes de management et à suivre les voies qui permettent d'accéder aux postes de dirigeants y compris par le processus de sélection du « parcours de cadre de direction ».

Article 3 – Rémunération et politique salariale.

RAPPEL : Salaires moyens des collaborateurs répartis par sexe et écart salarial F/H et selon l'organisation de l'entreprise existante en 2007 et 2008.

Classification*		2007				2008			
		Total salariés	Age Moyen	Salaire Moyen Annuel	Ecart Sal Moyen F/H	Total salariés	Age Moyen	Salaire Moyen Annuel	Ecart Sal Moyen F/H
3	Femmes	17	46	26 606	5%	17	47	27 604	5%
	Hommes	9	43	25 401		8	47	26 222	
4	Femmes	84	41	30 661	5%	83	40	31 068	7%
	Hommes	17	34	29 139		16	35	28 958	
5	Femmes	152	39	38 290	-10%	160	39	38 452	-7%
	Hommes	99	40	42 376		113	39	41 531	
6	Femmes	116	42	52 826	-5%	136	42	53 158	-6%
	Hommes	105	41	55 581		126	42	56 805	
7	Femmes	27	45	74 791	-1%	33	45	76 407	-1%
	Hommes	45	46	75 192		42	46	77 294	
CDAS	Femmes	6	45	89 169	-4%	6	47	92 981	-2%
	Hommes	8	51	92 683		12	46	94 905	

3.1 Principe d'égalité de rémunération

PREDICA est très attachée au respect de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Elle continuera ses efforts en vue de garantir l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes selon les mêmes critères, basés uniquement sur les compétences, l'expérience professionnelle et les performances dans la fonction.

3.2 Mesures spécifiques liées à la réduction des écarts de salaire entre les femmes et les hommes en 2009.

Au vu d'atteindre l'objectif de l'égalité salariale par « catégorie professionnelle » (art L 2242-5 du Code du Travail), PREDICA s'est engagée depuis l'accord de 2007 puis dans celui du 8 octobre 2008 à examiner chaque année avec les partenaires sociaux, en fonction du contexte, la possibilité d'un budget spécifique d'augmentations individuelles au titre de l'égalité professionnelle.

Dans cette optique, il a été décidé :

- D'intégrer dans la négociation annuelle sur les salaires effectifs que les collaboratrices en congé maternité (ou d'adoption) bénéficieront, à la date d'application des augmentations, du taux correspondant au budget des augmentations individuelles défini dans ce cadre.

- De définir un budget spécifique d'augmentations individuelles

RAPPEL

Années	Nb de bénéficiaires de l'augmentation égalité professionnelle	Dont H	Dont F	Taux moyen de l'augmentation égalité professionnelle
2007	60	18	42	2,75%
2008	53	17	36	3,07%
2009	13	3	10	2,92%

Au titre de l'année 2010 il a été proposé un budget de 55.000 euros bruts visant à réduire progressivement des disparités de salaires, principalement en faveur des femmes, par rapport aux salaires du marché et pour une même fonction.

- L'identification des collaborateurs sera effectuée par la DRH, ainsi que des propositions d'augmentations. Les collaborateurs identifiés seront soumis à la validation des Directions qui tiendront principalement compte dans leur appréciation des contributions des collaborateurs concernés. En cas d'accord des Directions, celles-ci devront obligatoirement avoir attribué aux collaborateurs concernés une

augmentation individuelle supérieure ou égale au taux du budget des augmentations individuelles soit 2,25% en 2010.

Ces augmentations, distinctes des augmentations individuelles, seront attribuées sur la paie du mois de Janvier 2010.

3.3 La rémunération du congé paternité

PREDICA s'engage à maintenir le salaire des pères bénéficiant du congé paternité prévu à l'article L 1225-35 du code du travail, sous réserve du versement d'indemnités journalières par la Sécurité Sociale à Predica, subrogé dans les droits du salarié.

Cette disposition ne pourra toutefois pas permettre à l'intéressé de percevoir une rémunération globale nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé durant cette période. Cette disposition prendra effet au 1^{er} janvier 2010.

A ce titre, cette période d'absence sera prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté, ainsi qu'au regard des droits à participation et intéressement.

Chapitre 3 – La conciliation entre la vie professionnelle et vie privée

Article 1 – Le temps partiel choisi

Le temps partiel est une formule de temps de travail proposée par l'entreprise aux salariés vise à favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée principalement pour les collaborateurs (trices) ayant de jeunes enfants ou les collaborateurs seniors⁴.

Il s'agit d'un temps partiel choisi par le salarié et accepté par sa hiérarchie et la DRH, et ceci dans le but d'une meilleure articulation entre vie privée et activité professionnelle. Par cette approche il doit favoriser l'efficacité professionnelle des collaborateurs qui ont adopté ce mode d'organisation de leurs temps de travail.

En ce qui concerne le temps choisi pour élever de jeunes enfants, s'il convient de vérifier que le temps partiel est organisé de manière compatible avec le bon fonctionnement et la productivité des services, il revient de s'assurer que les salariés qui l'ont choisi ne soient pas défavorisés en termes de carrière et de rémunération, et

⁴ Cf. les dispositions retenues sur les seniors dans l'accord PREDICA de 2009.

qu'ils bénéficient des mêmes droit à la formation que leurs collègues, des mêmes possibilités de mobilité. Selon la pratique de l'entreprise, le passage à temps partiel est a durée déterminée et ajusté dans la limite de 18 mois en fonction de l'année scolaire ou civile afin de favoriser au mieux la conciliation vie privée/vie professionnelle.

Article 2 - Situation du collaborateur pendant le congé maternité, d'adoption et le congé parental d'éducation

La période d'absence du salarié pour congé maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement pris en compte pour le calcul du droit individuel à la formation.

A son retour, l'absence pour congé maternité ou d'adoption ne doit en aucun cas influencer sur les décisions de révision annuelle de la rémunération⁵.

Article 3 - Organisation des temps liés à la parentalité

3.1 Modalités de départ et de retour de congé maternité/adoption et/ou parentaux.

- **Aménagement du temps de travail des collaboratrices précédent le départ en congé maternité.**

La Convention collective nationale des Sociétés d'assurances, dans son article 86, prévoit que les salariées, à partir de leur déclaration de grossesse auprès de l'entreprise et de la caisse d'allocations familiales, les salariés peuvent réduire d'une demi-heure la durée quotidienne du travail suivant des modalités convenues préalablement avec le manager et l'interlocuteur RH. Cette réduction est portée à 1 heure pendant les 4 semaines qui précèdent le congé maternité. La rémunération des salariées est maintenue, à condition d'avoir un an d'ancienneté dans l'entreprise.

- **Les entretiens préalables au congé maternité, d'adoption ou parental à temps complet assurés par le management :**

Le/la salarié(e) qui le souhaite pourra bénéficier avant son départ en congé d'un entretien avec son responsable hiérarchique, afin de préparer ensemble le départ en

⁵ Cf. accord sur les rémunérations à PREDICA en 2010.

congé, de faire le point sur les avancements du travail, d'ajuster les objectifs sur la période travaillée et de définir si possible les dates de départ et de retour de congé. Pour permettre la bonne organisation du service, la/le salarié(e) devra faire part, si possible, de ses projets en termes d'absence (telle que la prise éventuelle, après la maternité, de congés payés, d'un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel).

Cet entretien permettant de préparer très en amont la reprise d'activité et de faciliter le retour à l'emploi.

• **Les entretiens après la reprise d'activité en congé maternité, d'adoption ou parental à temps complet assurés par le management**

De la même manière, le présent accord apporte à ces entretiens un caractère obligatoire. Les points abordés seront notamment les suivants :

- l'actualité liée à l'entreprise et au service auquel le salarié est rattaché,
- l'organisation et les conditions de la reprise d'activité et la passation des dossiers,
- le réajustement éventuel des objectifs,

3.2 Dispositions du temps de travail favorisant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée

- Acquisition des RTT en début d'année civile
- La grande majorité des JRTT sont proposés par le salarié (les JRTT d'entreprise étant en nombre réduit)
- Possibilité de disposer des jours du Compte Epargne Temps (CET) dès que le compteur en possède au moins deux.
- Possibilité de prendre des CP, JRTT et CET par demi journée,
- Prise des CP dès qu'ils sont acquis et apparaissent sur le bulletin de salaire
- Les JRTT non pris en fin d'année civile peuvent être rémunérés ⁶
- **Congés pour évènements familiaux**

Les salariés bénéficient de congés conventionnels pour évènements familiaux en application de l'Accord sur la durée et l'aménagement de la du temps de travail du 24


⁶ Cf. accord spécifique précisant cette disposition.

septembre 2004. A noter au regard de l'égalité professionnelle l'attribution par l'entreprise de congés rémunérés pour enfants malades, hospitalisation...

• **Indemnités pour frais de garde versées par le Comité d'Entreprise.**

Les partenaires au présent accord se félicitent que le Comité d'entreprise de PREDICA attribue des aides mensuelles pour frais de garde d'enfant aux collaborateurs concernés et souhaitent que le CE conserve cette même orientation pour les années futures.

Article 4 - Aide psychologique confidentielle et gratuite aux collaborateurs dans le cadre d'un soutien psychologique aux situations de travail ou de famille

PREDICA a construit un partenariat avec un service externe au Groupe CA, PSYA (Prévention et gestion des risques psychosociaux) : ce service est accessible via une plateforme d'écoute et de soutien psychologique par téléphone et Internet 24h/24 et 7j/7. Ce service est dédié aux collaborateurs rencontrant des difficultés tant dans la vie professionnelle que dans la vie privée.

Chapitre 4 – Actions de sensibilisation et de communication en faveur de l'égalité professionnelle

4.1 Agir efficacement sur les stéréotypes.

Pour permettre de réduire les stéréotypes liés à la place des femmes dans le monde professionnel il faut tout d'abord en favoriser la prise de conscience. L'observatoire des discriminations www.observatoiredesdiscriminations.fr associé à l'université de Paris I Panthéon-Sorbonne propose un court test permettant à chacun d'évaluer ses préjugés en ce domaine.

Cette démarche a déjà été réalisée au sein des ressources humaines et les partenaires à cet accord invitent tous les collaborateurs à prendre les quelques minutes nécessaires pour favoriser leur prise de conscience sur ce sujet.

4.2 Création d'une rubrique Intranet « Egalité professionnelle »

Afin de permettre une meilleure identification de tous les thèmes traités sur ce sujet, une rubrique les regroupant sera créée.

4.3 Sensibilisation des collaborateurs à l'égalité professionnelle .

- Lors de la journée d'intégration des nouveaux embauchés, comme lors des formations des responsables au Management des ressources humaines, ce thème est abordé et fera l'objet d'une sensibilisation des collaborateurs par référence à cet accord.

Chapitre 5 – Rôle de la Commission Formation et Egalité professionnelle

Le suivi du présent accord sera assuré par la Commission Formation et Egalité professionnelle du Comité d'Entreprise.

Chapitre 6 – Mise en œuvre de l'accord

L'accord entrera en vigueur dès sa signature et après information des collaborateurs concernés. En dehors du paragraphe 3.2 concernant « un budget spécifique d'augmentations individuelles » spécifique à l'année 2009 et devrait s'inscrire comme complémentaire aux dispositions annuelles sur la NAO, il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans soit du 1^{er} Janvier 2010 au 31 décembre 2012.

Une demande de révision pourra être effectuée par l'un des signataires par lettre recommandée avec avis de réception. Elle donnera lieu à l'ouverture d'une négociation.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une dénonciation dans les conditions prévues aux articles L.2261-9 à 12 du Code du Travail. Il constitue un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de façon fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle dans la mesure où il constitue un tout équilibré de dispositions qui sont le résultat d'une négociation.

Après signature, le présent accord sera notifié, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'ensemble des organisations syndicales de l'entreprise. La date de cet

envoi constituera le point de départ du délai d'opposition prévu à l'article L.2232-13 du Code du Travail.

Le présent accord sera réalisé en 5 exemplaires originaux. Il sera déposé par les soins de la Direction, et après expiration du délai d'opposition mentionné ci-dessus, en deux exemplaires, dont un support électronique, à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi, et de la Formation Professionnelle et en un exemplaire au Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

L'accord sera publié dans son intégralité dans l'intranet de PREDICA – Partages - .

Fait à PARIS, le 11/12/2009

Christian VASSE (CFDT)



Jean – Paul BOTTELIER (CGT)



Jean-François BEDOUCHA

Directeur des Ressources Humaines

