



Accord collectif relatif à la Diversité

Entre les soussignés

- ▶ La Caisse d'Epargne LOIRE CENTRE dont le siège social est situé à ORLEANS, 7 rue d'Escures, représentée par Monsieur François de LAPORTALIERE, Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources

d'une part,

les Organisations Syndicales :

▶ CFDT, représentée par :
M. *Claude MÉNONT*, Délégué Syndical de la Caisse d'Epargne LOIRE CENTRE

▶ SNE-CGC, représentée par :
M. *F. SCAKIN - Frédéric*, Délégué Syndical de la Caisse d'Epargne LOIRE CENTRE,

▶ SUD, représentée par :
M. , Délégué Syndical de la Caisse d'Epargne LOIRE CENTRE,

▶ SU/UNSA, représentée par :
M. , Délégué Syndical de la Caisse d'Epargne LOIRE CENTRE

d'autre part,

Préambule

Lutter contre les discriminations en s'attachant au respect de l'effectivité du droit et s'engager en faveur de l'égalité de traitement en reconnaissant ainsi à chacun sa place dans la société, sont des actions indispensables au respect rigoureux des droits de l'homme.

L'égalité de traitement appelle l'implication de l'ensemble des acteurs publics et privés. Dans le champ de responsabilité qui est le leur, les parties signataires entendent apporter par le présent accord leur contribution effective à ces actions.

Elles considèrent que la réalité de la diversité doit conduire les entreprises à offrir à tous, à compétences et capacités égales, les mêmes possibilités dans l'emploi et dans son accès.

A cet effet, le respect et la promotion des principes d'égalité de traitement doivent être au centre de leurs préoccupations. Le principe doit guider leur entreprise et leurs salariés, qu'il s'agisse notamment de recrutement, de rémunération, de formation professionnelle, d'affectation, de déroulement de carrière ou de parcours professionnel.

L'égalité de traitement doit être acceptée dans toutes les composantes de la vie au travail, sans aucune discrimination.

Sur un tel sujet, la loi ne peut pas tout. C'est l'implication de chacun, entrepreneurs, salariés, représentants des organisations syndicales, qui feront avancer la pluralité et la diversité dans l'entreprise.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre d'une politique de promotion du principe de non discrimination tel que visé à l'article L1132-1 du code du travail. Néanmoins, compte tenu des accords et plans d'actions déjà existants au sein de l'entreprise, il concerne spécifiquement la diversité liée aux origines, à l'appartenance ou la non appartenance à une ethnie, une nation, ou une race, et sans distinction selon le patronyme, l'apparence physique (due à un handicap ou non) ou le lieu de résidence, ou encore selon l'orientation sexuelle.

Ceci étant rappelé, il a été convenu ce qui suit :

Article 1 - Principes Directeurs

Article 1.1 : Objet de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans la suite de l'Accord National Interprofessionnel du 12 octobre 2006 et de la politique développée au sein de la CELC qui se concrétise par des accords et plans d'actions spécifiques visant à garantir la non discrimination et l'égalité de traitement.

Il vise, dans le domaine de l'emploi, notamment à garantir aux salariés la non discrimination et l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'intégration, de rémunération, d'accès à la formation professionnelle, de déroulement de carrière, ou de conditions de travail sans distinction d'origine vraie ou supposée ou d'appartenance ou de non appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race et sans distinction selon le patronyme, l'apparence physique (due à un handicap ou non) ou le lieu de résidence, ou encore selon l'orientation sexuelle.

Les parties conviennent également d'étendre l'application du présent accord aux stagiaires dans le cadre de la réglementation spécifique prévue en matière de recrutement, d'intégration, de rémunération ou de conditions de travail.

Le présent accord constitue une nouvelle étape destinée à apporter des réponses adaptées à la spécificité de cette question dans notre entreprise.



Article 1.2 : Mobilisation des acteurs

La mise en œuvre de l'égalité de traitement et de la non-discrimination requiert que les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives qu'ils induisent soient identifiés, démythifiés, démystifiés et combattus.

Ainsi l'origine supposée, la couleur de peau, l'apparence physique, le patronyme, le lieu de résidence, ou encore l'orientation sexuelle peuvent être à l'origine de discriminations volontaires ou involontaires, directes ou indirectes. Celles-ci tiennent à des représentations collectives nourries par des réflexes de prudence, de facilité, de conformisme ou de repli sur soi.

L'engagement du Directoire ainsi que la sensibilisation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise (Conseil d'Orientation et Surveillance, managers, salariés, représentants du personnel) aux freins et aux enjeux relatifs à l'égalité de traitement et à la non discrimination constituent le préalable à toute démarche de changement.

Elle doit permettre de lever les obstacles sociaux et culturels et de mobiliser l'ensemble des acteurs.

La réalisation d'outils de communication et de formation adaptés aux caractéristiques de la Caisse d'Épargne Loire Centre et destinés à promouvoir la diversité et l'égalité des chances et de traitement et à lutter contre les discriminations devra contribuer à faire évoluer les mentalités dans l'entreprise. En aucun cas, elle ne doit conduire à une hiérarchisation des discriminations ni la refléter.

L'implication, dans cette mobilisation, des instances représentatives du personnel est un facteur de réussite.

Les parties signataires prévoient une démarche de communication régulière au sein de l'entreprise. Tous les supports de communication, tels que les journaux d'entreprise, les panneaux d'affichage, seront utilisés. En externe, l'entreprise assurera la promotion de ces valeurs auprès de ses clients, et partenaires.

Article 2 - Domaines d'action

La promotion de la diversité et de la non discrimination dans l'entreprise passe par la mise en œuvre d'actions adaptées.

Article 2.1 : Engagement des dirigeants

La mise en place d'une politique dynamique d'égalité de traitement doit s'accompagner d'une mise en cohérence de pratiques de management, permettant d'objectiver les choix réalisés dans le cadre de sa gestion des ressources humaines (recrutement, intégration, accès à la formation, gestion des carrières, politique de rémunération, conditions de travail, sanctions et départs).

L'engagement personnel du directoire est un préalable à la réussite d'une telle politique à la Caisse d'Épargne Loire Centre. C'est en effet par son implication et sa détermination que cette « diversité » pourra se déployer efficacement à tous les niveaux de l'entreprise.

Article 2.2 : Sensibilisation et lutte contre les stéréotypes

Les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives, tenant à l'origine vraie ou supposée ou l'appartenance ou la non appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou tenant au patronyme, à l'apparence physique, ou au lieu de résidence, ou encore à l'orientation sexuelle, constituent un frein injustifié à l'embauche ou à l'évolution professionnelle de certaines personnes.

L'entreprise doit se mobiliser pour identifier les stéréotypes et les démythifier en sensibilisant, les responsables hiérarchiques, les salariés et leurs représentants aux enjeux économiques et sociaux de la diversité et de la non-discrimination à la Caisse d'Épargne Loire Centre. Une prise de conscience collective des atouts de la diversité constitue un préalable à une démarche pertinente de changement.

Dans ce cadre une formation destinée aux équipes de la Direction des Ressources Humaines en charge de la gestion des emplois et des carrières sera mise en place. Elle vise à mieux les préparer à favoriser l'acceptation et l'intégration des différences, et à prévenir les situations de discrimination.

Une déclinaison en sera dispensée à tous les responsables hiérarchiques de l'entreprise.

Article 2.3 : Recrutement

La diversité dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique d'égalité des chances et de traitement.

Afin d'assurer un égal accès de chacun à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur la possession de compétences et de capacités professionnelles requises, appréciées objectivement en dehors de tout présupposé tenant à l'apparence physique, le patronyme, le lieu de résidence ou le lieu de naissance.

La Caisse d'Épargne Loire Centre met en place, après information du Comité d'entreprise, des procédures adaptées pour que les recrutements, qu'ils soient effectués en interne ou par l'intermédiaire du service public de l'emploi ou de cabinets spécialisés, soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toute forme de discrimination et visant à une diversification des sources de recrutement.

Soucieux de n'écarter aucun vivier de compétences, l'entreprise s'engage à diversifier ses canaux de recrutement : Missions locales, Maisons de l'emploi, les annonces presse, les cabinets de recrutements, les candidatures spontanées...

Toutes les candidatures reçues, sans exclusive aucune, seront examinées et feront l'objet d'une réponse.

Article 2.4 : Déroulement de carrière

L'efficacité et la performance globale de l'entreprise nécessitent de faire émerger toutes les compétences. Les possibilités d'évolution professionnelle doivent être offertes sans discrimination.

L'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs prenant en compte les compétences exercées et la performance professionnelle.

La Caisse d'Épargne Loire Centre veillera à ce que tous les salariés, quelle que soit leur origine réelle ou supposée, puissent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilités.

Comme en matière de recrutement, les procédures d'évaluation et d'appréciation dans le cadre du suivi des parcours professionnels ne doivent laisser aucune place aux préjugés, aux stéréotypes ou aux biais d'interprétation.

A cet effet, l'entreprise vérifiera que les procédures d'appréciation et d'évaluation des salariés n'induisent pas ou ne permettent pas de discriminations directes ou indirectes. Elle s'attachera, après information du Comité d'Entreprise, à sensibiliser les conseillers Emploi Carrières et les responsables hiérarchiques chargés de cette mission. La Caisse d'Épargne Loire Centre veillera à un accès à la formation sans critère discriminatoire.

Article 3 - Mise en œuvre

Article 3.1 : Dans l'entreprise


Sans préjudice des dispositions de l'article L 2313-2 du Code du travail, l'entreprise mettra en œuvre les principes directeurs et les dispositions du présent accord.

Elle s'assurera que le Règlement Intérieur et les communications internes ne comportent pas de dispositions contraires aux principes directeurs et aux dispositions du présent accord.

Article 3.2 : Bilan, suivi, recours

Les parties signataires mettront en place une commission de suivi composée de 2 représentants par OS représentatives signataires de l'accord qui se réunira 1 fois par an avant la NAO pour faire le point sur la situation en la matière.

A l'issue de cette commission de suivi, un point d'information sur la mise en œuvre de l'accord sera mis à l'ordre du jour du Comité d'Entreprise.



Les parties conviennent aussi de mettre tous les ans à l'ordre du jour de la NAO, le suivi de cet accord, les conditions de sa mise en œuvre et le respect des dispositions retenues. Lors de ces réunions, un bilan qualitatif sera établi et des améliorations pourront être envisagées au vu des pratiques et/ou des évolutions législatives et des réglementations.

En cas de difficultés rencontrées et contraires à l'application de ces engagements, les salariés pourront solliciter en interne la hiérarchie, la DRH ou les institutions représentatives du personnel.

Article 4 – Durée, révision, dénonciation

Article 4.1 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4.2 : Révision

Chaque signataire ou syndicat adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires (ou adhérents) et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti à un accord dans un délai de 3 mois à compter de la première réunion sera réputée caduque.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord, ou à défaut, seront maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'employeur et aux salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aurait été expressément convenue, soit à défaut à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 4.3 : Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé totalement ou partiellement à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

La dénonciation précisera obligatoirement, dans l'hypothèse d'une dénonciation partielle, le ou les articles qui feront l'objet de cette dénonciation.

Article 5 – Date d'effet et de publicité

Le présent accord prend effet à compter de la date de signature.

Le présent accord sera déposé à la DIRECCTE et au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes du siège de la Caisse d'Épargne Loire Centre, conformément aux dispositions de l'article L.2231-6 du Code du Travail.

Fait à Orléans, le 04 juillet 2012

En sept exemplaires

► **Pour la Direction de la Caisse d'Epargne Loire-Centre**

Monsieur François de LAPORTALIERE, Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources

► **Pour les organisations syndicales représentatives de la Caisse d'Epargne Loire-Centre**

Pour
M

J. Claude MEAONT

la

CFDT

Pour
M

Sébastien Friche

SNE-CGC

Pour
M

SUD

Pour
M

SU/UNSA