

Accord sur la diversité à la Caisse d'Épargne Bretagne – Pays de Loire

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, il concerne à titre exclusif la diversité liée à l'origine (ethnie, nation ou race).

Titre I : Principes Directeurs

Article 1 : Objet de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans la suite de l'Accord National Interprofessionnel du 14 février 2007.

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 ou le lieu de résidence.

CC 1/6 

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 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, démythifiés et combattus.

Ainsi l'origine supposée, la couleur de peau, l'apparence physique, le patronyme, le lieu de résidence, 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.

La sensibilisation aux enjeux de l'égalité de traitement du Conseil d'Orientation et de Surveillance, du directoire, des hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants, des partenaires sociaux, constitue 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 Bretagne – Pays de Loire 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.

La Caisse d'Épargne Bretagne – Pays de Loire s'engage à communiquer de manière claire sur les enjeux que présentent l'égalité de traitement et la non discrimination, notamment en ajoutant un article au Règlement Intérieur de l'entreprise visant spécifiquement cette thématique.

Les parties signataires prévoient une démarche de communication régulière en interne des équipes de direction auprès des salariés et de ses représentants. 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.

Titre II : 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.

CV 2/6 

Article 3 : 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 Bretagne – Pays de Loire. C'est en effet par son implication et sa détermination que cette « diversité » pourra se déployer efficacement à tous les niveaux de l'entreprise.

Un responsable « diversité » est désigné pour suivre la mise en œuvre de l'accord.

Article 4 : 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 ou une race, ou tenant au patronyme, à l'apparence physique ou au lieu de résidence 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 démystifier 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 Bretagne – Pays de Loire. 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 Gestionnaires de Ressources Humaines sera mise en place. Elle vise à mieux les préparer à l'écoute, à mieux accepter et intégrer les différences, à prévenir les situations de discrimination.

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

Article 5 : Recrutement.

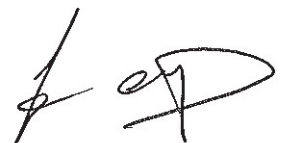
La diversité dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique d'égalité des chances et de traitement.

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 pré-supposé tenant à l'apparence physique, le patronyme, le lieu de résidence ou le lieu de naissance.

La Caisse d'Épargne Bretagne – Pays de Loire mettra en place, après information du Comité d'Entreprise, les 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...

cc 3/6



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

Article 6 : 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 Bretagne – Pays de Loire 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 de discriminations directes ou indirectes. Elle s'attachera, après information du Comité d'Entreprise, à sensibiliser les Gestionnaires de Ressources Humaines et les responsables hiérarchiques chargés de cette mission.

La Caisse d'Épargne Bretagne – Pays de Loire veillera à un accès à la formation sans critère discriminatoire.

Titre III : Mise en œuvre

Article 7 : 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 ne comporte pas de dispositions contraires aux principes directeurs et aux dispositions du présent accord.

Titre IV : Dispositions finales

Article 8 : Bilan, suivi, recours.

Les parties signataires mettront en place une Commission de suivi composée de deux représentants par organisations syndicales représentatives signataires de l'accord qui se réunira une fois par an avant la négociation annuelle obligatoire pour faire le point sur la situation en la matière.

4/6



Elles conviennent aussi de mettre tous les ans à l'ordre du jour des négociations annuelles, 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 des législations et des réglementations.

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 institutions représentatives du personnel avant la saisine de toute instance extérieure à l'entreprise en charge du règlement des litiges (Inspection du travail, Tribunaux, Halde,...).

Article 9 : Modalités d'évolution et de dénonciation de l'accord

Cet accord pourra faire l'objet d'une évolution ou d'une dénonciation à la demande de chacune des parties signataires. Chaque partie signataire peut dénoncer le présent accord, selon les procédures habituelles, une réunion exceptionnelle des parties signataires devra alors être organisée dans le mois suivant la dénonciation.

Article 10 – Durée et dépôt de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de son dépôt auprès de la DIRECCTE de Loire-Atlantique ainsi qu'au Conseil des Prud'hommes de Nantes.

Il sera déposé auprès de ces services à l'expiration du délai d'opposition.

Fait à Orvault, le 30 juin 2011, en 7 exemplaires originaux

Pour la Caisse d'Epargne Bretagne - Pays de Loire


Frédérique DESTAILLEUR
Membre du Directoire

Pour la C.F.D.T.

Claude CERQUEUS

Pour la C.G.C.

Jean-Pierre ROUAUX

Pour SUD

Claude CORDEZ

Pour le UNSA / BPCE

Brigitte Ecuver

