

**AVENANT A L'ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA CAISSE REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE MUTUEL
PROVENCE COTE D'AZUR**

ENTRE

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Provence Côte d'Azur représentée par Monsieur Philippe BRASSAC, Directeur Général

ET

Les organisations syndicales désignées ci-après

CFDT,

Représentée par

Clément Dumas

CFTC,

Représentée par

SNECA-CGC,

Représentée par

Agnès TROY

CGT,

Représentée par

Jean-Pascal RUBLIN

FO,

Représentée par

Robert DUSSAILLANT

SNIACAM,

Représentée par

Guillaume DUPIC

SUD,

Représentée par

Ci-après dénommées les parties

d. R. G. M. C.D. 1 Ph. B

Il a été convenu d'assortir d'indicateurs chiffrés les objectifs contenus dans l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Provence Côte d'Azur du 16 décembre 2010.

L'accord du 16 décembre 2010 est donc modifié comme suit.

I - LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT EXTERNE

Les parties se sont assignées pour objectif de maintenir une répartition équilibrée des embauches afin de conserver un équilibre global homme/femme des effectifs de l'entreprise.

La réalisation de cet objectif sera mesurée au moyen des indicateurs suivants :

- Répartition homme-femme des recrutements externes réalisés au cours de l'année (CDI)
- Répartition homme-femme des contrats en alternance conclus au cours de l'année

II - LA GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

A - GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

a - Dispositions relatives à la représentation féminine au niveau de l'encadrement

L'accord national du 16 décembre 2008 a fixé un objectif relatif à la représentation féminine dans les niveaux de responsabilités les plus élevés à savoir 30 % de femmes dans les niveaux I et J en 2014.

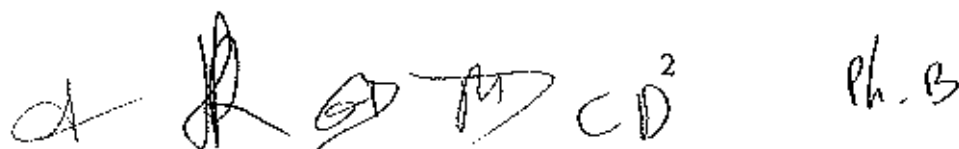
La Caisse Régionale s'est engagée à mettre en œuvre les moyens permettant la réalisation de cet objectif.

La réalisation de cet objectif sera mesurée au moyen des indicateurs suivants :

- Evolution de la répartition homme-femme dans les niveaux I à J
- Répartition homme-femme des promotions réalisées au niveau de l'encadrement
- Répartition homme-femme des candidats aux filières métier
- Répartition homme -femme des collaborateurs retenus aux filières métier

b- Dispositions relatives à l'accompagnement des absences longues

Les parties se sont fixées pour objectif de favoriser le maintien des compétences des collaborateurs et éviter que les absences de longue durée (à partir de 4 mois) ne génèrent des retards d'évolution de carrière.

 CD² Ph. B

La réalisation de cet objectif sera mesurée au moyen des indicateurs suivants :

- Répartition homme-femme et par classe des absences de longue durée avec indication de la durée moyenne de l'absence
- Nombre de plans individuels de formation établis/ nombre de retours à l'issue d'absences de longue durée avec répartition homme -femme et par classe

c - Dispositions particulières au congé de maternité ou d'adoption

Afin de sécuriser les collaborateurs avant leur départ en congé maternité ou d'adoption, les parties se sont engagées à ce qu'à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, suivi le cas échéant d'un congé pour allaitement, le salarié retrouve, dans la mesure du possible, l'affectation qui était la sienne avant la survenance de son congé, sous réserve que la durée de l'absence n'excède pas une durée de sept mois.

La réalisation de cet objectif sera mesurée au moyen de l'indicateur suivant

- Nombre d'affectations maintenues au terme d'un congé de maternité ou d'adoption, suivi le cas échéant d'un congé pour allaitement, n'excédant pas 7 mois / nombre de retours exceptions faites des retours comportant un changement de la durée de travail et des retours des salariés dont l'affectation était temporaire
- Nombre d'affectations maintenues au terme d'un congé de maternité ou d'adoption, suivi le cas échéant d'un congé pour allaitement, n'excédant pas 7 mois / nombre de retours comportant un changement de la durée de travail

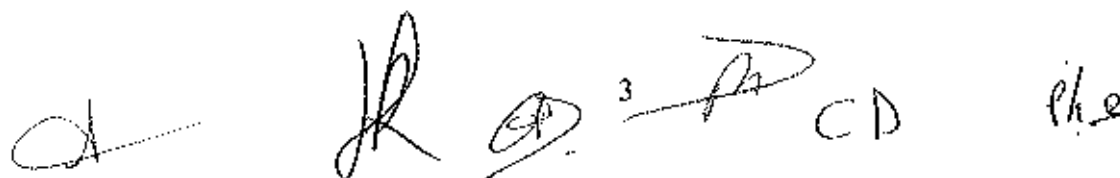
d- Dispositions relatives à l'organisation du travail

⇒ Temps partiel

Les parties se sont accordées pour convenir que le temps partiel ne devait pas être un obstacle ni à l'accès à la formation ni à l'évolution professionnelle.

La mise en œuvre de ce principe sera mesurée au moyen des indicateurs suivants :

- Nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié au cours de l'année d'une formation/ Nombre de salariés à temps plein ayant bénéficié au cours de l'année d'une formation avec indication de la répartition homme-femme et classe
- Nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié au cours de l'année d'une attribution RCE, RCI ou RCP/ Nombre de salariés à temps plein ayant bénéficié au cours de l'année d'une attribution RCE, RCI ou RCP avec indication de la répartition homme-femme et position d'emploi
- Nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié au cours de l'année d'une attribution RCE, RCI ou RCP sans changement de temps contractuel/ Nombre de salariés à temps plein ayant bénéficié au cours de l'année d'une attribution RCE, RCI ou RCP avec répartition homme-femme et position d'emploi,

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'A', a large stylized signature 'JR', a signature with 'CP' below it, a signature with a '3' above it, the letters 'CD', and a signature that looks like 'Phé'.

Etant précisé que ces indicateurs seront analysés au regard du pourcentage de salariés à temps partiel dans l'entreprise.

B - FORMATION

La mise en œuvre du principe d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle sera mesurée au moyen des indicateurs suivants :

- Nombre de jours de formation et nombre de formés avec répartition homme-femme et classe
- Répartition homme-femme des salariés inscrits à des formations diplômantes
- Répartition homme-femme des salariés inscrits à des formations managériales

ARTICLE III - REMUNERATION ET EGALITE DE TRAITEMENT SALARIAL ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

b - Respect de l'équité dans l'attribution des augmentations individuelles

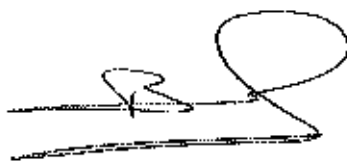
Cet objectif sera mesuré au moyen de l'indicateur suivant :

- Répartition homme-femme et par position d'emploi des salariés ayant bénéficié au cours de l'année d'une attribution RCE, RCI ou RCP

Fait à Draguignan

Le 1^{er} décembre 2011, en autant d'exemplaires que de parties.

Pour la Caisse Régionale



Pour la CFDT



Pour la CFTC

Pour la CGT



Pour FO



Pour le SNECA-CGC



Pour le SNIACAM



Pour SUD