

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

---

Entre les soussignés,

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de CHAMPAGNE-BOURGOGNE  
Représentée par Monsieur Jacques KERMARREC, agissant en qualité de Directeur Général,

D'une part,

Et les Représentants des Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T.)  
Représentée par M *Christophe Beunton*

Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (S.N.E.C.A. - C.G.C.)  
Représenté par M *Patrick Filisz*

Syndicat National Indépendant des Agents du Crédit Agricole Mutuel (S.N.I.A.C.A.M.)  
Représenté par M *Christine DAVRON*

Syndicat SUD-CAM Champagne-Bourgogne  
Représenté par M *Calleraud Jean-Louis*

Union Nationale des Syndicats Autonomes Agriculture Agroalimentaire - Crédit Agricole (U.N.S.A. - C.A.)  
Représentée par M<sup>lle</sup> *ESTIENNE Jauion*

D'autre part

*PF ME CB JC CD*

## Préambule

Les parties signataires de l'accord s'engagent en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et réaffirment leur attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes. Elles reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Dans ce cadre, au regard des éléments de diagnostic fournis, les parties conviennent de mettre en place des actions concrètes afin de :

- garantir l'égalité professionnelle dans le recrutement,
- assurer une évolution professionnelle identique aux femmes et aux hommes,
- garantir l'égalité salariale hommes-femmes,
- développer des actions en faveur d'un meilleur équilibre vie professionnelle - vie familiale.

Toute action visant à corriger les disparités de traitement suppose une connaissance précise et factuelle des différentes situations de l'entreprise.

A cet effet, un bilan spécifique sur la situation comparée des femmes et des hommes sera réalisé chaque année. Il sera communiqué à la Commission Parité préalablement à la présentation au Comité d'Entreprise. Il sera transmis pour information aux Délégués Syndicaux.

## Article 1 - Embauche et recrutement

La Caisse régionale réaffirme son engagement d'égalité de traitement entre femmes et hommes tout au long du processus de recrutement, quels que soient les métiers concernés, de la rédaction des offres d'emploi à la titularisation des salariés nouvellement embauchés.

Les processus de sélection (tests, entretiens...) doivent se baser sur les seules notions de compétences et de motivation et exclure toute pratique discriminatoire.

### Indicateur de suivi :

- nombre de recrutements hommes et femmes avec une indication du niveau de formation

## Article 2 - Mixité des emplois

La Caisse Régionale s'efforcera d'assurer la mixité au sein de ses équipes de travail par une répartition équilibrée des hommes et des femmes.

Au 31 décembre 2010, la Caisse Régionale comptait 32 % de femmes Responsables de Management. Au 31 octobre 2014, la Caisse Régionale compte 35,8 % de femmes Responsables de Management. La Caisse Régionale s'engage à faire progresser ce pourcentage.

En effet, la vraie mixité des emplois suppose que les femmes aient le même parcours professionnel que les hommes et les mêmes possibilités d'évolution.

Les mêmes critères de détection des potentiels internes sont utilisés pour les femmes et les hommes. Ces critères ne tiennent pas compte de l'âge des salariés ni de leur ancienneté dans l'entreprise. Ils sont exclusivement fondés sur les compétences et la performance.

De même, l'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste de responsabilités. Ainsi, toute proposition d'exercice d'un poste d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel est examinée.

CB PF Jk  
ME CD

### Article 3 - Promotion professionnelle et déroulement de carrière

Pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux, la Caisse Régionale s'engage à donner aux femmes et aux hommes, à compétences égales, accès aux mêmes emplois, quel qu'en soit le niveau de responsabilités, et aux mêmes possibilités de promotion et d'évolution professionnelle.

Les critères d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière sont identiques pour les femmes et pour les hommes et fondés exclusivement sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance.

#### Indicateurs de suivi:

- Nombre de salariés promus sur une position supérieure (avec une répartition par sexe),
- Pourcentage de salariés promus par rapport au nombre total de salariés de la position d'emploi.

#### 3.1. Dispositions relatives à l'accompagnement des absences longues (notamment congé maternité, d'adoption et parental)

Dans une logique de maintien des compétences suite à une absence longue (à partir de 6 mois), la Caisse régionale mettra en œuvre des dispositifs adaptés afin de soutenir le salarié dans sa dynamique de reprise, pour cela :

- Dans le mois qui suit la déclaration de grossesse ou dans le mois qui suit la demande de congé d'adoption ou parental, un entretien sera réalisé avec le supérieur hiérarchique ou un Chargé de Développement Ressources Humaines. Au cours de cet entretien seront abordées les questions suivantes :
  - o organisation du temps de travail jusqu'au départ en congé ;
  - o gestion des droits à congés et jours de repos ;
  - o souhaits au retour du congé.
- Dans les 15 jours suivants le retour du salarié ou de la salariée, un entretien sera planifié avec le supérieur hiérarchique et/ou un Chargé de Développement Ressources Humaines. Au cours de cet entretien seront abordées les questions suivantes :
  - o plan d'accompagnement individuel de reprise d'activité tenant compte de la durée de l'absence et de l'expression des besoins de formation ;
  - o souhaits de mobilité.

Un document sera établi à l'intention du responsable et du salarié pour traiter tous les points liés à cette absence.

#### Indicateur de suivi:

- Nombre d'entretiens réalisés avec un Chargé de Développement Ressources Humaines par rapport au nombre de salariés de retour après une longue absence

### Article 4 - Formation

La Caisse Régionale s'assurera que l'accès des hommes et des femmes aux dispositifs de formation soit équitablement favorisé.

La Caisse Régionale veillera à respecter un délai de prévenance minimum de 1 mois pour les formations (hors E-Learning).

#### Indicateurs de suivi :

- pourcentage de salariés formés (avec la répartition par sexe)
- suivi du délai de prévenance d'1 mois

De PF  
CB ME CD KZ

#### 4.1. Formation et congé parental

Les salariés qui le souhaitent pourront s'inscrire, pendant le congé parental, à certains enseignements professionnels dispensés par le Crédit Agricole dans la mesure où ceux-ci peuvent être suivis à distance.

Le salarié sera autorisé à se rendre à l'examen, les frais de déplacement seront pris en charge par la Caisse Régionale conformément aux dispositions en vigueur. En cas d'accident, une déclaration sera effectuée auprès des services de la Mutualité Sociale Agricole. En cas d'accident de trajet, le salarié sera couvert par l'assurance mission collaborateur.

En cas de succès à l'examen, la prime prévue par la Convention Collective Nationale sera versée au salarié concerné avec le salaire du premier mois de sa reprise d'activité.

Ces dispositions ne s'appliquent pas pendant le congé maternité au cours duquel la salariée ne doit exercer aucune activité professionnelle.

#### 4.2. Formation résidentielle

Les signataires conviennent que dans une grande majorité de cas, le caractère résidentiel des formations n'est pas obligatoire.

Cette disposition est cependant retenue pour éviter des déplacements qui peuvent être longs soit en distance, soit en temps et donc source de fatigue et de risque.

Le fait de ne pas rester sur le lieu de formation ne pourra faire l'objet d'aucune remarque. Les frais de déplacement seront pris en charge.

La Direction réaffirme néanmoins que le caractère résidentiel de certains séminaires restera obligatoire pour les cadres titulaires d'une convention de forfait jours. Ce type de manifestation conservera un caractère exceptionnel. Dans certains cas, pour des raisons de commodité, l'hébergement sera proposé et vivement recommandé.

### Article 5 - Egalité salariale

---

Les parties rappellent que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultats constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Ainsi, l'entreprise s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les hommes et les femmes, fondé uniquement sur le niveau de formation, d'expériences et de compétence requis pour le poste.

Les périodes d'absence au titre du congé parental sont neutralisées pour l'application de la garantie conventionnelle en matière de rémunération.

#### Indicateurs de suivi:

Une analyse sera réalisée à partir de panels de comparaison hommes-femmes homogènes et représentatifs :

- par niveau et ancienneté (tranche de 5ans),
- par niveau et âge (tranche de 5 ans),
- au minimum 10 hommes et 10 femmes,
- les situations particulières (absences longues ...) seront à exclure.

Un point sera fait annuellement en relation avec la Commission Parité.

*Handwritten signatures and initials: Jc, SF, CB, ME, CD, Jc*

## Article 6 - Equilibre vie professionnelle - vie personnelle

---

La Caisse Régionale s'engage à aider les salariés à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale.

### 6.1. Réunions

L'entreprise s'engage à prendre en considération les contraintes de la vie personnelle et familiale dans l'organisation des réunions et déplacements professionnels. Ainsi, les réunions doivent être planifiées pendant les horaires habituels de travail entre 9h00 et 18h00 et tenir compte des temps de trajet et des pauses déjeuner.

Pour les responsables de management soumis à une convention de forfait jours, à titre exceptionnel, des réunions peuvent être organisées en dehors de ces horaires, sous réserve du respect des dispositions légales en matière de durée du travail et de temps de repos.

Si une réunion ou une formation entraîne :

- une prise de travail anticipée,
- ou un départ tardif,
- ou un départ anticipé du domicile pour tenir compte du temps de trajet et de l'horaire de la réunion,
- ou un retour tardif au domicile pour tenir compte du temps de trajet et de l'horaire de la réunion,

la Caisse Régionale prend en charge, sur justificatif (facture ou bulletin de paie), les frais supplémentaires occasionnés aux salariés pour la garde d'enfant(s) de 11 ans maximum.

La Direction rappelle que l'organisation de ces réunions doit privilégier l'utilisation des outils technologiques mis à disposition (visioconférence).

Cette disposition ne vise pas les réunions hebdomadaires intégrées dans l'horaire collectif des collaborateurs du réseau de proximité.

Indicateur de suivi :

- nombre de demande de remboursement de frais de garde d'enfants

### 6.2. Congé paternité

Les absences liées au congé de paternité donnent lieu à acquisition sans abattement des jours de congés annuels et elles n'impactent pas le temps de travail pour le calcul de la participation et de l'intéressement.

## Article 7 - Temps partiel

---

Les parties rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en terme de carrière et de rémunération.

L'entreprise s'engage pour les salariés travaillant à temps partiel au bénéfice des mêmes évolutions de rémunération et de carrière que les salariés à temps plein. Aucune mobilité géographique ou professionnelle ne peut être refusée ou imposée aux salariés au prétexte qu'ils travaillent à temps partiel.

L'entreprise s'engage au respect de la cohérence entre la charge de travail et la durée du travail pour les salariés à temps partiel.

Le temps partiel ne doit jamais être reproché dans l'entretien annuel d'appréciation.

AC PF  
CB ME CD K

L'entreprise sera vigilante sur les évolutions de rémunération des salariés à temps partiel lors de l'attribution des évolutions de rémunération. Le pourcentage de bénéficiaires devra être situé dans une fourchette de + 10 % / - 10 % du pourcentage de bénéficiaires de l'ensemble de la Caisse Régionale.

Un(e) salarié(e) qui exerce son activité à temps partiel peut postuler à un poste de responsable de management ouvert au sein de la Caisse Régionale.

La candidature sur un tel poste pour une personne à temps partiel est examinée en fonction de ses compétences, de l'organisation du travail et du temps de travail. Le temps partiel peut être maintenu ou aménagé en concertation avec l'intéressé.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de salariés à temps partiel (avec une répartition par sexe et par formule de temps de travail)
- Nombre de salariés accédant au temps partiel au cours de l'année considérée (avec une répartition par sexe)
- Nombre de salariés à temps partiel ayant repris un travail à temps plein au cours de l'année considérée (avec une répartition par sexe)
- Nombre de salariés à temps partiel bénéficiaires d'évolutions de rémunération (RCI/RCP) (avec une répartition par sexe)

Article 8 - Suivi

---

Les parties réaffirment le rôle essentiel de la Commission Parité mise en place au niveau du Comité d'Entreprise.

Chaque année, cette Commission suivra les objectifs et indicateurs définis dans le présent accord.

En cas d'évolutions législatives ou conventionnelles, les parties signataires conviennent de se réunir pour étudier les éventuelles modifications.

Article 9 - Durée d'application

---

Le présent accord s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 et pour une durée de 3 années de date à date.

Au terme de cette période de 3 ans, les parties établiront un bilan général des actions et des progrès réalisés.

Article 10 - Publicité

---

Une synthèse de cet accord sera affichée sur les panneaux de la Direction et disponible sur le site internet de la Caisse Régionale.

L'accord sera disponible sous l'Intranet dans la partie Ressources Humaines.

De PF ME Ja  
CA CD

Article 11 - Dépôt

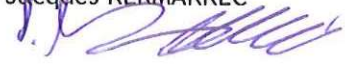
---

Le présent accord sera, à la diligence de l'entreprise, déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties, envoyée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique, à la DIRECCTE.

Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à TROYES, le 4 décembre 2014

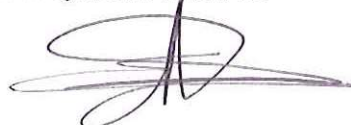
Le Directeur Général de la CRCAM  
de CHAMPAGNE-BOURGOGNE  
Jacques KERMARREC



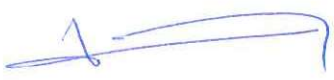
Pour le Syndicat C.F.D.T.



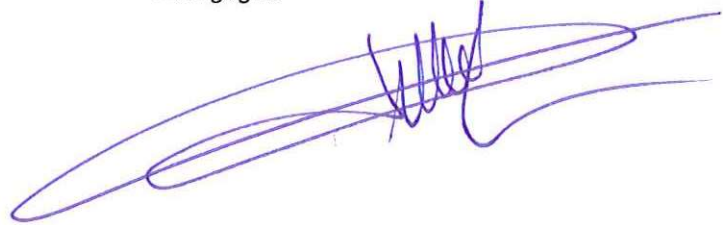
Pour le Syndicat UNSA/CA



Pour le Syndicat SNECA-CGC



Pour le Syndicat SUD-CAM Champagne-  
Bourgogne



Pour le Syndicat SNIACAM

