VAL DE FRANCE
BANQUE ET ASSURANCES

ACCORD
Sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à CA Val de France

Entre les soussignés :

D'une part,

La CRCAM de Crédit Agricole Val de France, représentée par son Directeur des Ressources Humaines, Madame Nathalie VEROT-LORCA,

D'autre part,

Les **Organisations Syndicales**, ci-après désignées, représentées par leurs délégués syndicaux :

SNECA/CGC
Représentée par Messieurs Dominique CAUVIN et Christian PIQUERET,

UNSA
Représentée par Mesdames Angélique COURAULT, Valérie ROUCHERAY

SUD
Représentée par Messieurs Eric MORDELET, Rémy LAPEYRE

Il est conclu ce qui suit :

Préambule :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Val de France affirme que le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est **un droit**.

Tous les actes de gestion relatifs au recrutement, à la formation, la promotion professionnelle, la qualification ou classification, les rémunérations effectives, les conditions de travail, les évolutions de carrière ainsi que l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales doivent exclusivement reposer sur des **critères professionnels**, c'est-à-dire sur des éléments objectifs indépendants de tout critère lié au sexe.

De la même manière, la Caisse Régionale de Crédit Agricole Val de France réaffirme le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel.

En application des dispositions de la loi du 4 Aout 2014, ce texte a pour ambition de garantir, à son échéance, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Afin d'accélérer et de faciliter la mise en place de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de la Caisse Régionale, des objectifs précis et quantifiés ont été retenus sur plusieurs thématiques :

-Le recrutement
-La formation professionnelle
-L'articulation entre la vie professionnelle et les contraintes de la vie privée
-les promotions et évolutions de carrière
-la rémunération

Il est rappelé que la répartition des effectifs CDI de la Caisse Régionale de VAL DE France est la suivante au 31/12/2013 :

-hommes : 38%
-femmes : 62%

CHAPITRE 1 : LE RECRUTEMENT

La politique de recrutement de Crédit Agricole Val de France se base dans la mesure du possible, sur la diversité et la mixité.

Cette politique permet à la Caisse Régionale de Crédit Agricole de Val de France de s'entourer des meilleurs profils en s'attachant à ressembler à sa clientèle dans sa diversité.

Le recrutement dans la Caisse Régionale conduit à l'intégration des collaborateurs sans discrimination de culture, de nationalité, de religion, de convictions politiques, d'orientation sexuelle, de caractéristiques physiques et de sexe.

Ceci constitue un axe fort de la politique sociale et du développement des ressources humaines de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Val de France.

A ce titre, les critères de sélection et de recrutement sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats. Ils sont identiques pour les femmes et les hommes.

C'est pourquoi, outre la réaffirmation des grands principes présidant sa politique de recrutement, la Caisse Régionale de Crédit Agricole Val de France s'engage à promouvoir la mixité de ses recrutements en s'appuyant activement sur 3 actions spécifiques.

Article 1 : Offres d'emploi sans distinction de sexe

Les offres d'emploi sur l'ensemble des postes à pourvoir par la Caisse Régionale de Crédit Agricole Val de France s'adressent aux femmes comme aux hommes, sans aucune distinction.

A cet effet, la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de fonction ne doit pas être discriminante et permette ainsi, sans distinction, la candidature des femmes comme des hommes, en interne comme en externe.

Article 2 : Egalité de traitement des candidatures

La Caisse Régionale s'engage à utiliser à chaque étape du processus de recrutement les mêmes critères de sélection pour les femmes et les hommes afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre le profil du candidat (au regard de ses compétences, de son expérience professionnelle, de la nature du ou des diplômes détenus, de ses perspectives d'évolution professionnelle) et les emplois proposés.

Article 3 : Mixité dans les recrutements

Recrutements externes

	2011	2012	2013
HOMMES	53	39	39
FEMMES	70	54	55
TOTAL	123	93	94

L'étude des embauches, en contrat à durée indéterminée, réalisées au cours des quatre dernières années au sein de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Val de France fait apparaître une répartition entre les hommes et les femmes de nos recrutements sur la période 2011/2012/2013 de 42.26% pour les hommes et de 57.74% pour les femmes.

Si ce déséquilibre trouve en partie son origine dans des causes extérieures à la Caisse Régionale de Crédit Agricole Val de France à savoir :

-orientation scolaire,
-formation initiale,
-état du marché,
-représentations socioculturelles,

le recrutement reste un important levier pour faire évoluer la structure de la population de la Caisse Régionale.

Tout en conservant un mode de recrutement fondé sur les compétences et les motivations, la caisse régionale de VAL DE France souhaite dans la mesure du possible de recruter sur la période de l'accord des collaboratrices selon un pourcentage proche de 50%.

La mixité des recrutements continuera à être au cœur des recherches par le biais d'actions de communication auprès des établissements et organismes de formation partenaires de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Val de France.

Cette communication a pour but de les sensibiliser aux déséquilibres constatés en matière de mixité et de favoriser l'orientation des jeunes femmes vers des filières et métiers aujourd'hui occupés majoritairement par des hommes et inversement d'orienter des jeunes hommes vers des filières et métiers majoritairement occupés, aujourd'hui, par des femmes.

Le développement de la mixité dans le recrutement passe avant tout par la sensibilisation des principaux acteurs du recrutement sur les déséquilibres constatés, les stéréotypes de genre et les enjeux de la mixité dans la Caisse Régionale de Crédit Agricole Val de France, la communication aux salariés des principes clefs de non-discrimination et des orientations retenues pour favoriser la mixité des recrutements et l'évolution des mentalités.

CHAPITRE 2 : ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux femmes une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans leur évolution professionnelle.

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Val de France veille à ce que les moyens apportés, tant pour le développement professionnel de chacun, que pour son adaptation aux évolutions, soient les plus équilibrés possible dans leur répartition entre les femmes et les hommes.

Par la formation, la Caisse Régionale de Crédit Agricole Val de France veille ainsi à maintenir les conditions d'une bonne polyvalence permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de postes et en particulier à des postes qualifiants.

La situation depuis 2011 est la suivante à Val de France en matière de formation en nombre de participants selon leur classe au 31/12 de l'année de mesure et en nombre d'heures de formation.

Nombre de stagiaires		TOTAL
H	2011	452
H	2012	465
H	2013	494
H	moyenne	455
F	2011	713
F	2012	760
F	2013	782
F	moyenne	695

Heures de stages		TOTAL
H	2011	20 795
H	2012	18 336
H	2013	19 131
H	moyenne	19 027
F	2011	24 741
F	2012	26 399
F	2013	29 065
F	moyenne	25 764

Durée moyenne par stagiaire		TOTAL
H	2011	46
H	2012	39
H	2013	39
H	moyenne	42
F	2011	35
F	2012	35
F	2013	37
F	moyenne	37

Article 4 : égalité d'accès à la formation des collaborateurs à temps partiel et à temps plein.

Parce que le temps de travail est une cause possible de l'inégalité dans le domaine de la formation et de l'évolution professionnelle, une attention particulière sera portée sur le suivi de l'accès à la formation et des mobilités des salariés à temps partiel.

L'objectif de la Caisse Régionale est que chaque collaborateur, indifféremment de son temps de travail, puisse disposer d'un nombre d'heures de formation identique.

Article 5 : organisation pratique des formations

Du fait des difficultés engendrées par une absence du domicile à des horaires inhabituels pour un ou plusieurs jours, les contraintes familiales sont parfois des freins à l'accès à la formation. A ce titre, la Direction privilégiera l'organisation de formations sur site ou en e-learning ou certains jours de la semaine plus favorables au temps partiel chaque fois que cela sera possible, par exemple éviter le mercredi si la formation est d'une durée totale d'un jour.

La Caisse Régionale mettra tout en œuvre pour respecter un délai suffisant pour les convocations aux sessions de formation et pour limiter, d'une manière générale et autant que faire se peut, les impacts sur l'organisation personnelle des collaborateurs.

De plus, les salariés à temps partiel qui suivront exceptionnellement une formation le jour ou la demi-journée de leur temps partiel auront la possibilité de se faire payer des heures complémentaires (maximum 10 % de leur temps de travail hebdomadaire). Les heures supplémentaires (au-delà des 10 %) devront être récupérées dans la semaine.

Article 6 : Equilibrer la mixité dans les filières et métiers de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Val de France

L'inscription des candidats dans les filières métiers internes (Conseiller commercial, conseiller clientèle particulier, professionnel ou agricole..) est un puissant levier de préparation et d'accompagnement des mobilités et des promotions. La situation à VAL DE France est la suivante de 2011 à 2013 :

2011	CC	CCPart	CCPro-agri	CGP	Total
H	6	2	5	3	16
F	9	5	2	0	16
total	15	7	7	3	32

2012	CC	CCPart	CCPro-agri	CGP	Total
H	9	0	5	1	15
F	12	16	8	4	40
total	21	16	13	5	55

2013	CC	CCPart	CCPro-agri	CGP	Total
H	10	6	6	7	29
F	17	13	4	8	42
total	27	19	10	15	71

Sur la période 2011-2013, la répartition des inscriptions entre les hommes et les femmes est de 37.9 % pour les hommes et 62.1 % pour les femmes.

Les candidatures sont naturellement fondées sur le volontariat et donc indépendantes du sexe des collaborateurs. Elles ne sont définitivement validées qu'après avis de la hiérarchie de la caisse régionale et de la Direction des Ressources Humaines.

La caisse régionale s'engage à veiller à l'équité des inscriptions, entre les hommes et les femmes, aux filières métiers selon leur représentation respective dans les effectifs de l'entreprise et le nombre d'hommes et de femmes ayant candidaté à ces filières.

Une attention particulière sera également apportée afin de vérifier l'équité des inscriptions aux formations « diplômantes » de même type.

L'indicateur suivi sera le pourcentage H/F des inscriptions aux filières métiers en moyenne sur la durée de l'accord : il devra tendre vers la répartition équilibrée des effectifs H/F au sein de la caisse régionale.

Article 7 : équité de la répartition des heures de formation entre les hommes et les femmes

La caisse régionale mettra tout en œuvre pour aboutir à une équité entre les hommes et les femmes face à la formation.

L'indicateur suivi sera le nombre d'heures total toutes techniques confondues de formation suivies par les hommes et les femmes : son résultat devra tendre à l'échéance de l'accord, vers la répartition équilibrée des effectifs H/F au sein de la caisse régionale.

CHAPITRE 3 : ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE

Il est rappelé que d'ores et déjà certains dispositifs légaux et propres existent à VAL DE France afin de permettre une meilleure articulation de la vie familiale avec la vie professionnelle à savoir:

- Collaboratrices enceintes:
  - à compter du 3ème mois de grossesse médicalement constatée, les salariées enceintes bénéficient d'une réduction de leur temps de travail d'une heure par jour,
  - elles bénéficient par ailleurs d'une autorisation d'absence rémunérée pour les 4 visites médicales prénatales obligatoires.

- les salarié(e)s de retour de congé de maternité ou d'adoption conservent leur droit à congés payés acquis et non pris avant leur départ en congé ;

- dans le cadre des congés paternité, maintien de la rémunération au-delà des indemnités journalières de sécurité sociale ;

- pour les futurs pères, autorisation d'absence pour assister aux visites prénatales obligatoires, avec maintien de la rémunération ;

- prise en compte intégrale des périodes d'absence pour cause de congé de maternité, d'adoption ou de congé parental pour l'acquisition du DIF.

Article 8 : Temps partiel lié à des choix de vie familiaux

Il y avait au sein de la caisse régionale VAL DE France, au 31/12/2013, 154 personnes à temps partiel, soit un pourcentage de 12.5 % des effectifs dont 11 hommes et 143 femmes.

S'il convient de s'assurer que le temps partiel est organisé de manière compatible avec le bon fonctionnement de l'entreprise, il convient également de s'assurer qu'il ne constitue pas un frein dans l'évolution professionnelle et salariale des salariés intéressés.

8.1 Accès au temps partiel

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Val de France met en œuvre tous les moyens pour répondre favorablement à une demande de passage ou de renouvellement à temps partiel, dans les limites de la configuration du poste et du bon fonctionnement du service ou de l'agence.

Lors de la campagne annuel, un double regard manager du ou de la salariée et de la Direction des Ressources Humaines sera porté sur chaque demande de temps partiel.

8.2 Egalité de traitement temps plein/temps partiel

La hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines ne doivent en aucun cas tenir compte de ce mode d'organisation du temps de travail dans l'évolution professionnelle et salariale du salarié concerné. Une attention particulière sera portée aux postes relevant des classifications les plus élevées de l'entreprise et de leur capacité de l'exercer éventuellement à temps partiel.

De même, à partir du moment où la demande de temps partiel est acceptée, le manager s'engage à prendre en compte ce temps pour la définition des objectifs individuels du salarié.
De plus, le taux d'atteinte individuel des objectifs ne doit pas être diminué par le manager pour la seule raison du temps partiel puisque le taux temps de travail est déjà appliqué sur la rémunération.

De plus, pendant les absences pour cause de maternité, le taux d'atteinte distribué doit correspondre au taux d'atteinte du groupe d'agence (prorata temporis à la durée de l'absence).

Un point spécifique sera fait sur ce sujet lors de chaque entretien annuel.

Article 9 : Accompagnement des Congés de maternité, d'adoption, des congés parentaux d'éducation et des absences longues pour maladie

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Val de France est attentive à ce que les congés liés à la naissance, à l'adoption et à l'éducation des enfants ne constituent pas un frein dans l'évolution professionnelle des salariés.

Au-delà de l'attention particulière portée à la situation individuelle des salariés (femmes ou hommes) au retour de leur congé en termes d'évolution professionnelle et salariale, la Caisse Régionale de Crédit Agricole Val de France s'engage à proposer par écrit à chaque salarié absent de l'entreprise pour congés maternité et adoption, congés parental d'éducation, absence maladie de plus de 4 mois un entretien de reprise sur la base du volontariat.

Au cours de cet entretien seront examinées les modalités de reprise du travail ainsi que les éventuelles mesures d'accompagnement à mettre en œuvre pour faciliter le retour dans l'entreprise.

L'objectif suivi sera donc de rencontrer 100 % des collaborateurs et collaboratrices qui auront accepté le principe de cet entretien.

Article 10 : Maintien du lien avec l'entreprise pendant l'absence

Afin de limiter les effets d'un éloignement prolongé de l'entreprise et de faciliter la reprise d'activité, la Caisse Régionale de Crédit Agricole Val de France s'engage à transmettre la plaquette annuelle pendant leur congé de maternité, d'adoption, leur congé parental ou au-delà d'une absence longue de plus 4 mois, afin d'avoir accès aux informations générales concernant la vie de l'entreprise.

L'indicateur suivi sera que 100 % des collaborateurs absents de l'entreprise pour les raisons ci-dessus puissent avoir une information sur la vie de l'entreprise.

Article 11 : Garantir l'évolution salariale au retour d'un congé de maternité ou d'adoption

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Val de France rappelle que la salariée en congé de maternité bénéficie des mesures d'augmentations générales susceptibles d'intervenir durant la période du congé de maternité, à la date d'effet de ces augmentations, dès lors qu'elle relève du champ d'application de ces augmentations.

Ces dispositions s'appliquent également aux salariés en congé parental d'éducation.

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Val de France s'engage en outre à ce que, à son retour de congé de maternité, si la salariée n'a pu bénéficier d'un entretien d'appréciation annuelle du fait de son absence, la

rémunération de la salariée relevant du champ d'application des mesures concernées, soit majorée du montant moyen d'augmentations individuelles, par niveau de salaire, attribué aux salariés au moment des entretiens individuels sur une période comparable.

Cette attribution ne sera pas prise en compte pour la détermination de l'éligibilité à l'augmentation individuelle pour l'année suivante.

CHAPITRE 4 : LES PROMOTIONS

Des analyses ont mis en évidence à VAL DE France une hausse du niveau général des classifications et particulièrement chez les femmes ainsi que des évolutions significatives dans les statuts de techniciens et de cadres : cela fait suite à une répartition cohérente des promotions et attributions entre hommes et femmes par rapport à la structure des effectifs.

Pour autant, la Caisse Régionale affirme son intention de poursuivre cette tendance observée depuis plusieurs années afin d'atteindre un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans les niveaux de responsabilité élevés.

Pour cela, 3 objectifs et actions seront mis en œuvre :

Article 12 : Détection des potentiels dans les revus d'effectifs de la caisse régionale

La caisse régionale a mis en place un processus de détection des potentiels des collaborateurs afin de pourvoir les futurs postes vacants de managers. Dans le cadre de ces revues d'effectifs, la caisse régionale veillera à une juste représentation des effectifs féminins dans la détection des potentiels et qui soit globalement conforme à la répartition actuelle des effectifs H/F tout en s'assurant naturellement de la satisfaction des prérequis de matière de compétences et de capacité d'évolution.

Article 13 : mise en œuvre de l'équité dans la constitution des filières préparatoires aux fonctions de managers

La caisse régionale fera tout son possible pour susciter les vocations féminines et lever leurs interrogations quant à la conjugaison de leur vie professionnelle et familiale.

Afin de préparer les futurs managers, Réseau et dans les meilleures conditions, VAL DE France a mis en place des filières professionnelles dédiées au management.

La caisse régionale s'engage à veiller autant que faire se peut à l'équité, entre les hommes et les femmes, des inscriptions aux filières métiers selon leur poids respectif dans les effectifs de l'entreprise à la réserve de la validation préalable des capacités d'évolution vers ce type de fonction. .

L'indicateur suivi sera le pourcentage H/F des inscriptions aux filières managers en moyenne sur la durée de l'accord : il devra tendre vers la répartition équilibrée des effectifs H/F au sein de la caisse régionale

DC

Article 14 : engagement de nomination ou recrutement de cadres féminins

Par ailleurs, pour favoriser la représentation féminine dans les niveaux de responsabilité les plus élevés, les caisses régionales, lors du congrès de Dijon, se sont donné pour objectif d'atteindre 30 % de femmes sur les niveaux I et J en 2014.

A Val de France, les femmes dans les catégories I et J représentaient 20.4 % au 31/12/2003, puis 27.5 % au 31/12/2006, 32.6 % au 31/12/2010 et 36.5% au 31/12/2013.

L'objectif de la caisse régionale est de continuer sur cette progression et de veiller à ce que les nouvelles nominations de femmes sur ces niveaux I et J permettent à la Caisse régionale de continuer à atteindre l'objectif fixé par le Groupe mesuré en moyenne sur la durée de l'accord.

Remarque : On note une évolution positive de la représentation des femmes dans les catégories F/G/H (41 % au 31/12/2006, 53 % au 31/12/2010 et 58% au 31/12/2013).

CHAPITRE 5 : LA REMUNERATION

Article 15 : respect équité dans l'attribution des augmentations individuelles

La caisse régionale s'assurera que les augmentations individuelles attribuées lors du processus d'attribution annuel ou en dehors de celui-ci le soient sans distinction de genre ou de temps de travail, les attributions étant proportionnelles à la durée du travail.

Cet engagement est naturellement valable pour les attributions minimales de RCI négociées éventuellement dans le cadre des accords locaux.

Article 16 : examen annuel du comparatif des rémunérations hommes/femmes

La caisse régionale réaffirme son attachement au principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Chaque année, à l'occasion de l'établissement du rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes, la caisse régionale établira un diagnostic objectif en définissant des panels de comparaison entre les hommes et les femmes :

- homogènes en termes de :
  - fonctions repères ou métiers,
  - niveau de formation,
  - expériences dans l'emploi,
  - compétences, expertise et niveaux de contribution tels que définis dans la Convention collective nationale,
- représentatifs :
  - chaque panel devra contenir au minimum 10 salariés
  - quelques situations particulières peuvent être exclues (absences longues par exemple).

L'analyse comparée devra permettre d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en prenant en compte les écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté.

Le rapport de situation comparée décrira également l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Sur cette base, si des écarts significatifs et non expliqués par des raisons objectives sont constatés, les signataires de cet accord devront faire de leurs réductions une priorité ; une enveloppe spécifique dédiée à la réduction de ces écarts sera définie chaque année au moment des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO).

CHAPITRE 6 : LE HARCELLEMENT SEXUEL

Article 17 : Protection des salariés

En cas de situation de harcèlement sexuel ou de pression à caractère sexuel, les collaborateurs sont invités à prendre contact directement avec le Directeur des Ressources Humaines, ou le CHSCT, ou le Médecin du travail.

Il est entendu qu'est considéré comme étant du harcèlement sexuel les faits suivants :

« Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soient créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers."

Ce dispositif s'appuie en outre sur un affichage obligatoire dans les lieux de travail et sur le règlement intérieur du Crédit Agricole Val de France

CHAPITRE 7 – MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION EGALITE HOMME FEMME

Une commission égalité entre les hommes et les femmes sera mise en place au sein de la caisse régionale Val de France avec un double objectif :

-suivre la mise en œuvre du présent accord
-d'une manière plus générale, être force de proposition et de rappel sur la situation à Val de France de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Elle se réunira au moins 1 fois par an afin :

- d'examiner le diagnostic de la situation et la situation comparée entre les hommes et les femmes en fonction des indicateurs déterminés ci-avant,
- d'effectuer un suivi et un bilan des actions menées
- d'échanger sur les éventuelles actions correctrices à mettre en place.

Elle regroupera 2 membres de chaque organisation syndicale signataire du présent accord.

Par ailleurs, et d'une manière générale, les indicateurs de suivi dans le rapport produit tous les ans par la Direction sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes permettront de mesurer concrètement les termes de la progression de la mixité dans les différents compartiments suivis.

CHAPITRE 8 – DATE D'APPLICATION – DUREE - PUBLICATION

Article 18 : Durée de l'accord – prise d'effet - révision

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2017.

Il prendra effet sous réserve de la signature des organisations syndicales représentatives et à défaut d'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Il entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant sa signature.

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit aux dispositions contraires résultant d'accords collectifs précédents ou d'usages dans l'entreprise.

La Direction et les organisations syndicales conviennent de se revoir en cas de modification légale, réglementaire ou conventionnelle impactant significativement les termes du présent accord.

Une demande pour solliciter la révision du présent accord pourra être faite pendant sa période d'application par l'une ou l'autre des parties signataires au cas où ses modalités d'application apparaîtraient ne plus correspondre aux principes qui ont guidé sa conclusion, ou en cas de changement des dispositions légales et/ou conventionnelles régissant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article 19 : Publicité

Le présent accord sera déposé dès sa conclusion par les soins de l'Entreprise, en deux exemplaires à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) de LOIR-ET-CHER et d'EURE-ET-LOIR, dont une version sur support papier signée des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique.

Une fois signé, il sera remis en mains propres contre décharge, à l'ensemble des organisations syndicales.

Il sera consultable sous l'Intranet RH/ESPACE SOCIAL/ACCORDS LOCAUX.

En outre, il sera déposé par l'entreprise au Greffe des Conseils de Prud'hommes de BLOIS et de CHARTRES.

Fait à Blois, le 18 décembre 2014 en huit exemplaires.

Pour la CRCAM de Crédit Agricole Val de France,

le Directeur des Ressources Humaines

Nathalie VEROT-LORCA

Pour les Organisations Syndicales

Syndicat SNECA/CGC

Dominique CAUVIN

Christian PIQUERET

Syndicat UNSA

Angélique COURAULT

Valérie ROUCHERAY

Syndicat SUD

Eric MORDELET

Rémy LAPEYRE