

**ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
AU SEIN DE DE LA CAISSE REGIONALE
DE CREDIT AGRICOLE D'AQUITAINE**

Accord du 13 décembre 2017

Caisse de Crédit Agricole Mutuel d'Aquitaine

WA
AB
TAB
TOT SA

Entre les soussignés :

* **Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel d'AQUITAINE,**
représentée par son Directeur Général :

* **M. Jack BOUIN**

d'une part,

* **Les Organisations Syndicales représentatives ci-après :**

Confédération Fédérale Démocratique du Travail (C.F.D.T.) Crédit Agricole d'Aquitaine,
représentée par son Délégué Syndical :

* M *Di NARO Alexis*

Fédération des Employés et Cadres (F.O.) Crédit Agricole d'Aquitaine,
représentée par son Délégué Syndical :

* M *DUVAL Jean*

Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (SNECA - CGC) Crédit Agricole
d'Aquitaine :
représenté par son Délégué Syndical :

* M *Nathalie Aubreau*

Syndicat Solidaires Unitaires Démocratiques (SUD) Crédit Agricole d'Aquitaine
représenté par son Délégué Syndical :

* M *Sylvie Peberval*

d'autre part,

M 2 *AD DP ST B*

Préambule

Cet accord a pour objet de décliner au plan local les dispositions de l'accord national du 27 juin 2017. Dans le prolongement des précédents accords locaux échus, il a été négocié et conclu dans le souci particulier de garantir l'égalité professionnelle des salariés et notamment l'égalité entre les hommes et les femmes, tant du point de vue de l'accès à l'emploi que de l'évolution professionnelle et de la rémunération. Il s'inscrit dans le cadre des valeurs fondamentales de notre entreprise. A travers la promotion de l'égalité professionnelle, il vise à répondre aux principaux enjeux de la Caisse régionale en termes de gestion des ressources humaines, que sont la diversification des profils recrutés, le développement continu des compétences et l'évolution professionnelle au service de la performance individuelle et collective.

L'égalité professionnelle constitue un engagement majeur au regard du maintien de l'équilibre social de l'entreprise. Elle est un vecteur de stabilité, de performance, et de capacité à répondre aux attentes des clients.

Les parties souhaitent rappeler que la Caisse régionale de Crédit Agricole Mutuel d'Aquitaine a déjà mis en œuvre de nombreuses mesures en faveur de l'égalité professionnelle, tant sur le plan du recrutement, que du développement des compétences et de la gestion des carrières, des rémunérations ainsi que de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie hors de l'entreprise.

Conformément à l'accord national et aux dispositions réglementaires, les termes du présent accord ont été négociés et conclus entre l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives à la Caisse d'Aquitaine, et la Direction Générale, sur la base d'un diagnostic préalable, partagé, issu de l'analyse du rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes établi pour 2016.

Ce diagnostic traduit les effets positifs des actions mises en œuvre jusqu'à présent, dans le cadre de la politique de gestion des Ressources Humaines.

Synthèse du diagnostic

Dans un contexte de féminisation structurelle de l'effectif, le diagnostic réalisé montre les tendances positives déjà observées depuis 2005.

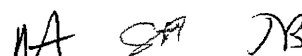
Rémunération : L'évolution du salaire total moyen des femmes est conforme à la hausse du niveau général des rémunérations.

Les écarts de salaire moyen entre les hommes et femmes en classe 2 se sont réduits.

Les écarts de rémunération moyenne encore observés sur la classe 3 bien que fortement réduits, et ce malgré les mesures individuelles, s'expliquent en grande partie par la nette différence de représentation et d'ancienneté dans les plus hauts niveaux de responsabilité entre hommes et femmes.

Les écarts supérieurs à 2% non expliqués par des raisons objectives, évoqués à l'article 4. de l'accord national, ont été supprimés grâce aux mesures spécifiques issues du précédent accord.

Qualification-Classification : Du fait des promotions et des augmentations individuelles attribuées sur la période, la hausse du niveau moyen de qualification observée depuis plusieurs années se poursuit entre 2014 et 2016 et profite particulièrement aux femmes dont la représentation en classe 2 (Techniciens – Analystes) et classe 3 (Cadres) continue de progresser. En effet, une progression significative de la part des femmes dans les métiers d'encadrement est observée. Ainsi, en 2016, 41.1% des salariés de classe 3 sont des femmes (+ 3 points / 2013), lorsque dans le même temps, le poids relatif des cadres dans l'effectif CDI progresse de 1.6 points.



L'objectif palier de 40% de femmes est atteint dans les RCE 10, 11 et 15, l'évolution positive amorcée sur les niveaux supérieurs de RCE est à poursuivre.

Néanmoins, les rythmes de progression de carrière apparaissent moins rapides chez les femmes que chez les hommes. Les raisons peuvent être liées à plusieurs facteurs tels que :

- les motivations personnelles,
- des difficultés d'articulation entre vie professionnelle et responsabilités familiales,
- la dynamique d'évolution des carrières,
- la classe d'emploi de recrutement.

Recrutement: Malgré un très net déséquilibre des candidatures entre les genres chaque année, la Caisse régionale tente de maintenir un équilibre satisfaisant entre hommes et femmes dans les recrutements réalisés en CDI, sans se départir du niveau de compétence attendu : 63% de recrutements féminins sur la période 2014-2016.

L'attention portée à la proportion du recrutement de femmes en classe 3 a particulièrement porté ses fruits (48% en 2016 soit +17 points par rapport à 2013), même si la structure des recrutements observée par classe d'emploi favorise la féminisation des classe 1 (Assistants) et 2 (Techniciens et Analystes) et ralentit celle de la classe 3 (Cadres).

Formation : La Caisse régionale assure également et depuis plusieurs années un haut niveau d'investissement en formation à ses salariés pour leur permettre de suivre les évolutions de leur emploi, de développer leurs compétences professionnelles pour faciliter l'exercice des métiers. Ces actions de formation diffèrent naturellement dans leurs contenus en fonction des besoins. Elles sont réparties de manière cohérente avec la structure des effectifs.

Articulation vie professionnelle/vie personnelle : la Caisse régionale a mis en place, conformément à ses engagements, un certain nombre d'actions qui ont produit des effets positifs, dont notamment :

- processus d'accompagnement des retours longues absences, encore perfectible
- recherche de solutions chaque fois que possible pour permettre l'adéquation entre les demandes de passage à temps partiel, les enjeux de fonctionnement de l'entreprise et l'exercice d'un poste à responsabilités. 12% de l'effectif total au 31.12. 2016 est à temps partiel soit 290 personnes. Il convient de souligner en particulier la hausse du nombre de femmes cadres à temps partiel (28 femmes, soit plus d'1 femme sur 10 de la classe 3)
- l'offre CESU, qui aide les salariés à financer les frais de garde d'enfant ou les services à la personne, a été améliorée et son utilisation a progressé de 80% depuis son lancement en 2010 : 478 bénéficiaires en 2016,

Les parties signataires tiennent par conséquent à souligner l'efficacité des mesures mises en œuvre jusqu'à présent. Toutefois, la Caisse régionale d'Aquitaine souhaite encore faire progresser ses pratiques au fil des ans en matière d'égalité professionnelle et orienter prioritairement son action selon les **trois** axes suivants identifiés comme les plus pertinents au regard du diagnostic :

- le développement des compétences et la gestion de carrière
- le recrutement externe
- la rémunération
- l'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales

Par ailleurs, la Caisse régionale entend également rester attentive à l'évolution des écarts de rémunération et à l'accompagnement des retours d'absences longues.

Il a ainsi été convenu ce qui suit.

Article 1 : Le développement des compétences et la gestion de carrière

Les tendances positives observées résultent des actions menées par la Caisse régionale depuis plusieurs années en faveur d'une gestion dynamique des carrières et du développement des compétences des collaborateurs et notamment des femmes.

Le diagnostic laisse toutefois apparaître un déficit historique de représentation des femmes dans les plus hauts niveaux de responsabilité, malgré les réelles progressions observées.

1.1 Objectif de progression :

La Caisse régionale poursuit un objectif à long terme de parité dans la représentation des genres dans tous les métiers et notamment les métiers d'encadrement.

Par conséquent, la Caisse régionale souhaite susciter et piloter les évolutions professionnelles pour tendre vers un objectif de représentation féminine de 50% dans les métiers d'encadrement, à horizon 5 ans en veillant à accroître la représentation féminine dans les différents niveaux de RCE. Elle veillera également à une représentation homogène des femmes dans toutes les classes d'emploi, en particulier dans les différents niveaux de la classe 3.

1.2 Actions à mener :

Pour ce faire, et sans se départir de l'approche fondée sur les compétences, la Caisse régionale s'engage à mettre en œuvre et poursuivre les actions suivantes :

- sensibiliser tous les niveaux de management à la nécessité d'encourager les membres de leurs équipes, et notamment les femmes, à réfléchir dès le début de leur carrière à leur projet d'évolution professionnelle au sein de la Caisse Régionale,
- susciter les vocations féminines dans le cadre de la gestion des ressources humaines partagée avec le management, et lever les interrogations en valorisant les réussites,
- utiliser les dispositions de gestion des ressources humaines mis en œuvre (notamment gestion des potentiels, revues d'effectifs, dossiers d'évaluation annuelle, entretiens professionnels ou de carrière) pour détecter dès le niveau technicien, les potentiels d'évolution féminins comme masculins vers des postes d'analystes et d'encadrement,
- renforcer la gestion dynamique des carrières sans considération du genre, en recherchant les souhaits d'évolution, y compris au moment du retour de congé maternité.
- anticiper de manière volontariste l'équilibre entre hommes et femmes dans la relève des besoins d'encadrement, et accroître le taux de promotion des femmes vers la classe 3 pour le rapprocher de celui des hommes.

Ces actions s'inscrivent dans la politique de mixité du groupe, qu'elles déclinent.

Les parties signataires tiennent toutefois à rappeler que toute démarche de la part de l'entreprise, si proactive soit-elle, reste conditionnée à la compétence et à la motivation des personnes pour évoluer et prendre des responsabilités au sein de la Caisse régionale.

1.3 Indicateur de suivi chiffré :

Représentation féminine dans les métiers d'encadrement, par niveau de RCE, mesuré chaque année.

AD DD ⁵MA SP NB

Article 2 : Le processus de recrutement externe

La Caisse régionale réaffirme son engagement d'égalité de traitement tout au long du processus de recrutement, quels que soient les métiers concernés, de la rédaction des offres d'emploi jusqu'à la titularisation des salariés nouvellement embauchés. A ce titre, lors de la publication des offres d'emploi, en interne comme en externe, un soin particulier sera apporté aux visuels utilisés et aux textes d'accompagnement, en s'assurant que les caractéristiques de l'emploi proposé et des compétences requises ne véhiculent aucun stéréotype lié au genre.

Les processus de sélection (tests, entretiens...) doivent également se baser uniquement sur les notions de compétences, d'expérience et de motivation et exclure toute pratique discriminatoire.

A cet effet, la Caisse régionale veille à la sensibilisation de tous les acteurs du recrutement, aux enjeux de la diversité. Cette sensibilisation, intégrée à la charte du manager, est notamment assurée par le biais des formations dispensées dans le cadre des parcours managers, . Elle contient notamment des actions de promotion de la mixité, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

2.1 Objectif de progression :

Tout en restant attentive aux points forts du modèle social existant, fondé notamment sur les perspectives d'évolution professionnelle offertes aux salariés, la Caisse régionale s'engage à développer encore son attractivité et à poursuivre la diversification de ses recrutements, notamment vis-à-vis des parcours de formation, du handicap, de l'âge, des profils et des niveaux d'entrée.

A ce titre, elle entend mettre en œuvre les engagements figurant dans la Charte de la diversité, signée en mai 2011 en s'appuyant notamment sur la fonction d'animation de la diversité également créée en 2011.

Concernant plus particulièrement l'égalité entre hommes et femmes, sans se départir de l'approche fondée sur les compétences et tout en maintenant son modèle de promotion interne, la Caisse régionale se fixe pour objectif d'accroître la représentation féminine sur les postes de niveaux I et J, et de tendre vers un taux de 30% de femmes sur ces niveaux à horizon 5 ans.

L'objectif que la Caisse régionale s'était fixé de tendre vers un taux de 45% de recrutements féminins en classe 3 a été atteint pour la période 2014-2016, avec une moyenne de 48%. Elle veillera à poursuivre ses efforts afin d'accélérer la représentation féminine en classe 3.

Enfin, conformément à l'accord de branche, pour une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à tous niveaux de responsabilité, la Caisse régionale veillera à poursuivre l'objectif fixé par le volet Ressources Humaines du Plan à Moyen Terme Ambition 2020, à savoir tendre vers 25% de femmes dans ses instances de Direction en 2020.

2.2 Actions à mener :

Pour ce faire, la Caisse régionale se donnera les moyens d'attirer un plus grand nombre de candidatures diversifiées et notamment féminines sur les postes de classe 3, en concluant des partenariats permettant un sourcing élargi. Elle s'engage également à poursuivre le développement de son image employeur, notamment via l'utilisation des réseaux sociaux professionnels, afin d'actionner des leviers d'attractivité et de dynamisation dans une optique de diversification des candidatures. Par ailleurs, la DRH veillera à l'adaptation de son parcours d'intégration en fonction des besoins et des profils.

Elle veillera également, toujours sans se départir des exigences en terme de compétences, à privilégier dès que possible les recrutements masculins en classe 1 et les recrutements féminins en classe 2 et en classe 3.

2.3 Indicateurs de suivi chiffré :

Taux de recrutement féminin en classe 3 et par RCE mesuré chaque année.
Taux de recrutement masculin en classe 1 mesuré chaque année,
Taux de représentation féminine dans les niveaux I et J,
Taux de représentation féminine dans les instances de Direction.
Le salaire médian à l'embauche des hommes et des femmes par classe

Article 3. Rémunération et égalité salariale entre les hommes et les femmes

La Caisse régionale entend poursuivre ses actions mises en œuvre en faveur de l'évolution professionnelle et de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes. A ce titre, elle veillera à ce que le processus d'attribution des augmentations individuelles soit mis en œuvre de manière non-discriminatoire, sans distinction de genre ou de temps de travail.

3.1 Sur le long terme, surveiller les écarts de rémunération

En complément des engagements ci-dessus pris pour faire progresser encore l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise, la Caisse régionale s'engage à :

- poursuivre son analyse annuelle des rémunérations hommes/femmes selon la méthodologie évoquée à l'article 4.1 de l'accord national. Les écarts supérieurs à 2%, non expliqués par des raisons objectives, feront l'objet de mesures correctives nécessaires. Un point sera inclus, à ce titre, au sein du Rapport de Situation Comparée et des éléments complémentaires (nombre de personnes et de répartition par sexe) seront communiqués à la commission Egalité professionnelle
- rester attentive aux rémunérations pour ne pas générer d'écarts qui ne seraient pas justifiés par des raisons objectives. La Caisse régionale poursuivra donc la prise en compte lors des attributions annuelles de RCI et de RCP des situations d'égalité professionnelle au regard notamment de l'emploi occupé, de l'expérience, des compétences mises en œuvre et performances observées.

3.2 Dispositions particulières lors d'un congé maternité ou d'adoption

Dans le cadre de la loi du 23 mars 2006, les salariés de la Caisse régionale de retour de congé maternité ou de congé d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant leur congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de leur congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Pour la mise en œuvre de ces dispositions, la moyenne des augmentations individuelles servant de référence est calculée à partir des augmentations perçues par l'ensemble des salariés du niveau de classification au sens de la Convention Collective Nationale, avec possibilité de différenciation par métier.

Les augmentations individuelles à prendre en compte en moyenne sont les augmentations liées à la reconnaissance du surplus de compétences mises en œuvre par le collaborateur dans son emploi (RCI).

Si la population de référence est inférieure à dix salariés, la moyenne de référence des augmentations individuelles sera calculée, en priorité, avec le niveau de classification supérieur. A défaut de niveau de classification supérieur, ou lorsque l'effectif du niveau de classification



7







supérieur ne permet pas d'atteindre une population de référence d'au moins dix salariés, la moyenne de référence sera calculée avec le niveau de classification supérieur, s'il existe, et le niveau de classification inférieur.

Le rattrapage salarial, basé sur les attributions individuelles annuelles, est dû sous réserve que les salariées concernées n'aient pas bénéficié d'une augmentation individuelle (au moins égale à celle à laquelle elles auraient pu prétendre au titre de ce "rattrapage") dans la période considérée.

Une communication particulière accompagnant le versement de ce rattrapage sera adressée aux bénéficiaires au moment du paiement.

Lorsqu'un congé parental ou un congé d'allaitement succède immédiatement au congé maternité, ce n'est qu'au retour dans l'entreprise que le rattrapage salarial pourra être mis en œuvre, au titre des augmentations intervenues pendant le congé de maternité.

Indicateurs de suivi chiffré :

- Nombre de salariés en retour de congé maternité ou d'adoption dans l'année
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un rattrapage lié à l'augmentation générale de rémunération et de la moyenne et de la moyenne des augmentations individuelles RCI et RCP pendant leur absence.

Article 4 : Articulation entre vie professionnelle et exercice des responsabilités familiales

L'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales constitue un enjeu important de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Par les solutions mises en œuvre, la Caisse régionale entend rendre possibles et simplifier les évolutions professionnelles notamment vers des postes d'encadrement aux yeux de ses collaborateurs.

4.1 Objectif de progression :

La Caisse régionale souhaite poursuivre l'application et renforcer l'efficacité des solutions en matière d'articulation entre vie professionnelle et responsabilités familiales. Pour cela elle s'engage à mettre en œuvre 3 ensembles de mesures au bénéfice des salariés.

4.2 Ensembles de mesures à mettre en œuvre :

4.2.1 Dispositions relatives à l'accompagnement des absences longues

Pour favoriser le maintien des compétences des collaborateurs et éviter que les absences longues (à partir de 4 mois) induites par la naissance, l'adoption d'un enfant ou encore la maladie, ne génèrent des retards d'évolution de carrière, la Caisse régionale met en œuvre les dispositifs suivants pour permettre aux salariés qui le souhaitent de conserver un lien avec l'entreprise durant l'absence et accompagner les collaborateurs dans leur dynamique de reprise :

- avant l'absence ou sur demande du salarié de façon préalable à la reprise : sur la base d'une trame mise à disposition par la DRH, un entretien est organisé avec le manager pour évoquer les scénarii de reprise d'activité.
- pendant l'absence : la possibilité de poursuivre une formation déjà engagée ou prévue est ouverte dans les conditions de l'article 4.2.2 du présent accord.

M⁸ AP AD SP TB

- au retour du collaborateur : un entretien est organisé avec le manager et si nécessaire le Chargé développement RH, sur la base d'une trame mise à disposition par la DRH. Lors de cet entretien, les modalités d'accompagnement de la reprise envisagées sont présentées au collaborateur. Un suivi conjoint du plan individuel de formation éventuellement mis en œuvre est alors assuré par le manager et les services de la DRH.

Ces entretiens sont réalisés selon les modalités définies pour l'entretien professionnel évoquées à l'article 6 de l'accord national du 6 mai 2015 sur la formation professionnelle.

Au-delà de ces dispositifs, la Caisse régionale s'engage à être particulièrement attentive aux ambitions exprimées par les salariés à leur retour.

Dans le même esprit, et pour permettre aux collaborateurs qui le souhaitent de conserver un lien avec la vie de l'entreprise durant une absence longue, la Caisse régionale permet un accès à distance aux offres internes de postes et aux informations sur la vie de l'entreprise via l'intranet de l'entreprise.

Indicateurs de suivi chiffré :

- Nombre d'absences longues induites par une naissance, une adoption et maladie longue
- Nombre d'entretiens formalisés avant l'absence
- Nombre de lettre adressée aux salariés 1 mois avant la date de reprise prévue
- Nombre d'entretiens formalisés réalisés au retour des salariés

4.2.2 Accès à la formation : 3 actions

La Caisse régionale d'Aquitaine s'engage à maintenir l'équilibre observé dans l'accès à la formation professionnelle et diplômante.

En outre, comme le prévoit l'accord national du 27 juin 2017, la Caisse régionale facilitera la participation à la formation par l'organisation de sessions en proximité. Ainsi, elle favorisera :

- les formations à distance de type e-learning et classes virtuelles alliant flexibilité et qualité pédagogique,
- l'organisation de sessions de formation décentralisées.

Les formations résidentielles seront mises en œuvre sur la base de nécessités organisationnelles ou pédagogiques.

Pour ne pas pénaliser l'acquisition des savoirs et le développement des compétences du fait de l'absence, la Caisse régionale permettra aux personnes en exprimant la demande, l'accès à une formation professionnelle pendant un congé maternité, un congé parental ou d'allaitement. Les actions concrètes de mise en œuvre du dispositif au niveau local seront les suivantes :

- Le salarié recevra à son domicile les accès nécessaires à la session de formation diplômante engagée ou prévue avant l'absence.
- La Caisse régionale organisera l'accès à distance des collaborateurs aux supports e-learning disponibles constituant en eux-mêmes des programmes complets de formation.
- Sur demande de leur part, les salariés en congé parental ou d'allaitement, seront autorisés à se rendre aux examens. Les frais de déplacement seront alors pris en charge par la Caisse



régionale. Il est entendu que le temps passé à l'examen n'est pas considéré comme du temps de travail, le contrat de travail étant suspendu.

➤ En cas de succès à l'examen, la prime prévue par la Convention Collective Nationale sera versée au salarié concerné.

➤ De plus, dans l'étude des possibilités de réinscription aux examens, une attention particulière sera apportée aux personnes ayant connu des interruptions d'activité, notamment celles liées à des naissances ou adoptions.

4.2.3 Dispositions particulières relatives à l'organisation du travail : 3 actions

En matière d'organisation du travail, les dispositions suivantes ont été convenues :

Réunions :

Pour faciliter l'articulation de la vie professionnelle et de la vie privée, la Caisse régionale rappellera l'importance qu'elle porte à l'organisation des réunions de travail et d'information pour que ces réunions ne se terminent pas après 18h00, sauf cas exceptionnel. En cas d'impossibilité, une information dans un délai de prévenance suffisant est préconisée afin de permettre aux équipes de s'organiser. Par ailleurs, l'éloignement géographique des participants devra être pris en compte dans la fixation des horaires des réunions décentralisées.

La Caisse régionale s'engage également à développer les moyens de réunion à distance tels que la visioconférence ou l'audioconférence qu'elle a su mettre en place, pour limiter les déplacements liés à ces réunions.

Aménagement d'horaires :

Le salarié dont l'enfant ou le conjoint handicapé ou en longue maladie ou l'ascendant dépendant vivant sous le toit du salarié nécessite des soins permanents et à heure fixe, pourra bénéficier s'il en fait la demande auprès de la DRH et sur présentation d'un certificat médical, d'un aménagement d'horaires, en accord avec le manager concerné. Ces demandes seront examinées, au regard de leur compatibilité avec l'organisation de l'activité et du service aux clients.

Temps partiel :

Les parties signataires tiennent à rappeler que le temps partiel doit pouvoir s'appliquer aussi bien aux salariés hommes que femmes et ne doit pas être un obstacle au déroulement de carrière et à la tenue d'un poste à responsabilité.

Ainsi, chaque fois que possible, des solutions d'organisation seront recherchées et proposées permettant une adéquation entre les demandes de passage à temps partiel et les enjeux de l'activité et du service clients. Ces solutions d'organisation du travail pourront notamment être recherchées et mises en place pour permettre l'exercice de fonctions en temps partagé sur certains postes, et notamment des postes d'encadrement.

Chaque fois que possible, les formations et réunions seront proposées sur des créneaux compatibles avec l'exercice du temps partiel. En cas d'impossibilité, il est rappelé que tout salarié à temps partiel qui le souhaite peut demander à son manager de modifier ses jours de travail dans la semaine concernée afin d'être présent.

De manière générale, les parties rappellent que la Direction des Ressources Humaines est un lieu d'écoute, de régulation et de recours éventuel des collaborateurs pour la recherche de solutions en lien avec les managers

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a circular stamp, a signature, and initials 'NB', 'MA', and 'SP'.

Article 5. Dispositions complémentaires

5.1 Dispositifs d'articulation issus d'accords collectifs distincts

Par ailleurs, certaines dispositions contenues dans des accords collectifs distincts peuvent être de nature, pour leur durée d'application au sein de la Caisse régionale, à faciliter l'articulation entre vie professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales.

Ainsi,

- l'accord du 18 octobre 2017 permet aux salariés éligibles de bénéficier, jusqu'au 31 décembre 2019, d'une offre CESU, pour financer leur frais de garde ou de recourir à des services à la personne avec une prise en charge de la Caisse régionale.
- l'accord du 27 novembre 2014 sur les avantages accordés aux salariés permet aux salariés de bénéficier, jusqu'au 31 décembre 2017, de jours de congés exceptionnels en cas d'enfant malade ou d'hospitalisation du conjoint et d'autorisations d'absence diverses.
- l'avenant du 30 juin 2017 à l'accord du 28 décembre 2012 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, porte les modalités d'accompagnement des mobilités des salariés, notamment géographiques.

Article 6 : Commission de l'Egalité Professionnelle.

Pour permettre à la Commission Egalité Professionnelle d'exercer pleinement son rôle au sein de l'entreprise, le Comité d'Entreprise désigne les membres qui participeront aux 2 réunions annuelles de la Commission organisées sur l'initiative de son président.

-La première réunion se déroulera chaque année, au début du deuxième trimestre, afin d'examiner le diagnostic de la situation comparée entre les hommes et les femmes de l'année écoulée, en s'appuyant sur le rapport annuel présenté au Comité d'Entreprise et sur les données intégrées dans la Base de données économiques et sociales.

Conformément aux dispositions de la circulaire du 28 octobre 2011, le rapport de situation comparée sera complété d'une synthèse de l'accord reprenant les objectifs de progression, les actions à mettre en œuvre ainsi que le niveau des indicateurs clés en matière d'égalité professionnelle.

-La seconde réunion se déroulera chaque année, en fin d'exercice pour effectuer un suivi et un bilan des actions menées, notamment en application de l'article 4 de l'accord national du 27 juin 2017. Elle sera également l'occasion d'échanger sur les facteurs de développement des compétences et de déroulement de carrière, dans le cadre des thèmes cités à l'article 3 de l'accord national du 27 juin 2017.

Article 7. Durée et publicité de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2018 et pour une durée de trois ans, soit jusqu'au 31 décembre 2020. Au-delà du 31 décembre 2020, il cessera de plein droit de produire définitivement tout effet et ne pourra être reconduit que par la signature d'un nouvel accord.

Le présent accord sera diffusé à l'ensemble du personnel ainsi qu'à leurs représentants sur l'Intranet de la Caisse régionale, accompagné d'une synthèse, conformément aux dispositions légales.

NA

11

AP

ED

CP

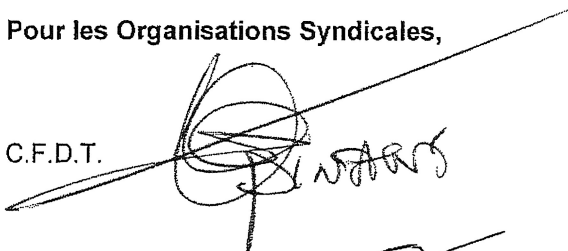
MB

Il sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi, et de la Formation Professionnelle de la Gironde en 2 exemplaires dont une version en support papier signée des parties et une version sur support électronique ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes de Bordeaux dont ressort la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel d'Aquitaine.

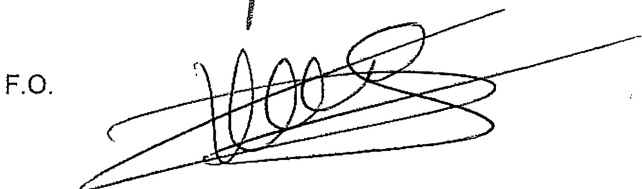
Fait à Bordeaux, le 13 décembre 2017

Pour les Organisations Syndicales,

C.F.D.T.



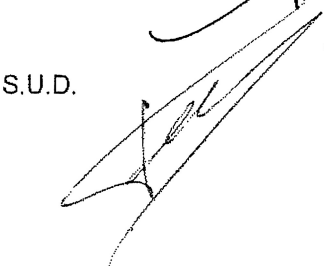
F.O.



S.N.E.C.A - C.G.C.

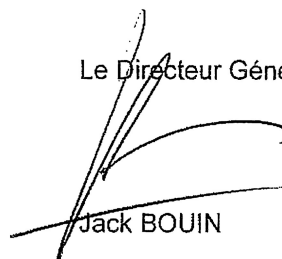


S.U.D.



Pour la CRCAM
d'Aquitaine,

Le Directeur Général,



Jack BOUIN

**AVENANT A L'ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
AU SEIN DE LA CAISSE REGIONALE DE
CREDIT AGRICOLE D'AQUITAINE
DU 13 DECEMBRE 2017**

Avenant du 21 MAI 2021

Caisse régionale de Crédit Agricole Mutuel d'Aquitaine

Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel d'Aquitaine

Siège social

106, quai de Bacalan
33300 BORDEAUX

Contacteur le service clients

106, quai de Bacalan - CS 41272 - 33076 BORDEAUX cedex
www.ca-aquitaine.fr

Site Agen

4, rue Pierre Mendès France
CS 70080 - 47555 Boé Cedex

Site Aire-sur-l'Adour

1017 route de PAU - CS 60169
40805 Aire-sur-l'Adour Cedex

Société coopérative à capital variable, agréée en tant
qu'établissement de crédit.

Société de courtage d'assurances immatriculée au registre
des intermédiaires en assurance sous le n° 07 022 491

434 651 246 RCS Bordeaux - N° TVA : FR 16 434 651 246

es
cm
AN
de
fa

Entre les soussignés :

- * **Caisse régionale de Crédit Agricole Mutuel d'AQUITAINE,**
représentée par son Directeur Général :

* **M.**

d'une part,

Les Organisations Syndicales ci-après :

Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.) Crédit Agricole d'Aquitaine,
représentée par son Délégué Syndical :

* **M^{me} ROGEREAU ISABELLE**

Fédération des Employés et Cadres (F.O.) Crédit Agricole d'Aquitaine,
représentée par son Délégué Syndical :

* **M LASINGON Adeline.**

Syndicat National de l'Entreprise du Crédit Agricole (SNECA - CGC) Crédit Agricole d'Aquitaine :
représenté par son Délégué Syndical :

* **M JP LUERAN**

Syndicat Solidaires Unitaires Démocratiques (SUD) Crédit Agricole d'Aquitaine
représenté par son Délégué Syndical :

* **M^{me} MARICOU laetitia**

d'autre part,

Handwritten signatures and initials:
JM
AM.
AM
JM
oz

Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel d'Aquitaine

Siège social

106, quai de Bacalan
33300 BORDEAUX

Contacter le service clients

106, quai de Bacalan - CS 41272 - 33076 BORDEAUX cedex
www.ca-aquitaine.fr

Site Agen

4, rue Pierre Mendès France
CS 70080 - 47555 Boé Cedex

Site Aire-sur-l'Adour

1017 route de PAU - CS 60169
40805 Aire-sur-l'Adour Cedex

Société coopérative à capital variable, agréée en tant
qu'établissement de crédit.

Société de courtage d'assurances immatriculée au registre
des intermédiaires en assurance sous le n° 07 022 491

434 651 246 RCS Bordeaux - N° TVA : FR 16 434 651 246

L'accord du 13 décembre 2017 sur l'égalité professionnelle au sein de la Caisse Régionale de Crédit Agricole d'Aquitaine et son avenant du 29 octobre 2020 avaient été conclus pour une durée déterminée allant jusqu'au 30 septembre 2021.

Par le présent avenant, les acteurs de la négociation de la Caisse Régionale d'Aquitaine ont décidé de reconduire l'ensemble des dispositions de l'accord du 13 décembre 2017 pour une durée limitée, afin de se laisser le temps nécessaire pour définir la politique en faveur de l'égalité professionnelle et la mixité, en accord avec la politique nationale et sa mise en œuvre pour les prochains exercices.

Cette prorogation est conclue pour une durée de 3 mois, soit du 1^{er} octobre 2021 au 31 décembre 2021 inclus. Au-delà du 31 décembre 2021, cet avenant cessera de plein droit de produire définitivement tout effet et ne pourra être reconduit que par la signature d'un nouvel accord.

Le présent avenant sera diffusé à l'ensemble du personnel sur l'Intranet de la Caisse régionale.

Conformément à l'article L2231-5-1 du code du travail une version anonymisée, sans la mention des noms, prénoms des signataires et des négociateurs, sera également adressée à la DIRECCTE à des fins de publicité dans la base de données nationale.

Il sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi, et de la Formation Professionnelle de la Gironde, par voie dématérialisée via la plateforme de téléprocédure du ministère du travail www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes de Bordeaux dont ressort la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel d'Aquitaine.

Fait à Bordeaux, le 21 mai 2021.

**Pour les Organisations Syndicales
représentatives,**

C.F.D.T. *AUGERON Fabrice*

F.O. *LA SINGEON Aghalya*

S.N.E.C.A.-C.G.C. *JE LUGA NET*
1 LUGA NET

S.U.D. *Laetitia MARION*

Pour la CRCAM d'Aquitaine,

Le Directeur Général,

