

ACCORD
RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
Au sein de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Normandie

Entre les soussignés :

La **CAISSE REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE MUTUEL NORMANDIE**, dont le siège est situé à CAEN, 15 Esplanade Brillaud de Laujardière, représentée par Monsieur Jean-Michel GERGELY, agissant en qualité de Directeur Général Adjoint.

D'une part,

ET

Les **Organisations Syndicales** représentatives ci-après désignées au sens de l'article L 2122-1 du Code du Travail :

- **CFDT :**
Représenté par Monsieur Vincent LAGARDE
agissant en qualité de Délégué Syndical
- **UNSA :**
Représenté par Madame Valérie BUNEL-LEMOINE
agissant en qualité de Déléguée Syndicale
- **SNECA/CGC :** *Pascal PIEDAGNEL*
Représenté par Monsieur Jérôme HEURTEVENT
agissant en qualité de Délégué Syndical
- **SUD :**
Représenté par Monsieur Denis MARION
agissant en qualité de Délégué Syndical

tous dûment mandatés par leurs organisations

D'autre part,

Il a été conclu l'accord suivant :

Préambule

Le 26 mars 2015, la Direction a signé avec deux organisations syndicales représentatives un accord n°93 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu pour une durée de 3 ans, du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017.

Compte tenu, notamment, des conclusions auxquelles la Commission Egalité Professionnelle réunie le 30 mai 2017 a abouti, les parties au présent accord entendent l'inscrire dans la continuité du précédent. En outre, les parties rappellent que cet accord d'entreprise constitue une déclinaison de l'accord national du 27 juin 2017 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les Caisses Régionales de Crédit Agricole.

LM VB BD P.P.

Chacune des parties au présent accord réaffirme son attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre notamment des dispositions des lois n°2006-340 du 26 mars 2006, n°2010-1330 du 9 novembre 2010, n°2014-873 du 4 août 2014 ; des décrets n°2011-822 du 7 juillet 2011, n°2012-1408 du 18 décembre 2012 ; de l'ordonnance n°2014-699 du 26 juin 2014 et de l'accord national du 27 juin 2017, les parties signataires soulignent leur attachement à la mise en œuvre d'un accord d'entreprise qui conforte les actions menées, au quotidien, en faveur de l'égalité professionnelle, de l'égalité de traitement et du respect de l'équité entre les hommes et les femmes tout au long de leur vie professionnelle.

La question de l'égalité entre les hommes et les femmes dépassant largement le cadre de l'entreprise et résultant de multiples facteurs historiques, sociologiques et psychologiques, les parties ont décidé de s'engager prioritairement dans 5 domaines majeurs :

- Une politique de recrutement diversifiée,
- La formation des collaborateurs et des managers,
- La gestion des parcours de carrières, des promotions et des mobilités fonctionnelles destinées à favoriser les expériences professionnelles et les mises en situation, dans un environnement évolutif,
- La rémunération,
- L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Il convient à cet égard de rappeler que la Caisse Régionale a déjà mis en place, par accords d'entreprise, des actions relatives à l'articulation vie privée-vie professionnelle : accord sur le temps partiel, accord sur le congé rémunéré pour enfant malade et conjoint hospitalisé, accord CET solidaire, accords permettant l'expérimentation du télétravail et du travail à distance.

Les parties signataires conviennent de promouvoir au sein de l'entreprise la diversité comme facteur de cohésion sociale et comme forme de lutte contre les discriminations.

L'égalité professionnelle au Crédit Agricole Normandie se traduit par la volonté de créer les conditions qui permettent à l'ensemble des salariés de disposer des mêmes chances et des mêmes moyens d'évolution tout en respectant la liberté de choix de chacun.

Cette égalité professionnelle entre les hommes et les femmes s'appuie sur la détermination des salariés et leur motivation en tant qu'acteur de leur vie professionnelle.

ARTICLE 1 : L'EMBAUCHE

1.1. Objectif

La Caisse Régionale de Normandie réaffirme le respect du principe de non-discrimination dans son approche du recrutement ainsi que son engagement d'égalité de traitement entre les 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 (détection, test, entretiens...) doivent se baser sur les seules notions de compétences et de motivation et exclure toute pratique discriminatoire.

Cette approche vise à privilégier l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les recrutements externes et dans l'évolution professionnelle vers des strates de responsabilités élargies tout en respectant trois principes fondamentaux :

- La primauté de la compétence,
- Le libre choix des salariés : la Caisse Régionale s'engage au respect de chaque décision individuelle,
- L'engagement personnel et le comportement du salarié en tant qu'acteur de sa vie professionnelle.

Cependant, pour assurer les équilibres futurs, la Caisse Régionale doit prendre en compte, dans ses recrutements, la présence croissante des femmes sur le marché de l'emploi et dans les diplômes préparant aux métiers de la relation bancaire.

L'objectif est donc de tendre à un équilibre structurel dans le recrutement externe entre les femmes et les hommes de l'entreprise, tout en intégrant la réalité de l'attractivité de la banque selon le genre.

1.2. Les actions

La Caisse Régionale s'engage à :

- Développer sa marque employeur et une communication adaptée sur tous les canaux, y compris les réseaux sociaux, dans le but de renforcer l'attractivité des métiers de la banque,
- Développer des partenariats avec les écoles, les centres de formation professionnelle et les universités pour faire découvrir les métiers,
- Assurer, au moment de l'embauche, à diplôme égal et à compétence égale, pour un même emploi, une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes,
- Diversifier les recrutements (formations, âges, profils recrutés, niveaux d'entrée...) en restant attentive à la politique de recrutement de la Caisse Régionale, fondée notamment sur les perspectives professionnelles offertes aux salariés,
- Gérer de façon dynamique les candidatures (aller au-devant des candidats, développer la marque et l'image employeur et l'attractivité...),
- Proposer un parcours d'intégration différencié et adapté selon les profils.

1.3. Les indicateurs chiffrés

- Les effectifs CDI femmes/hommes par classe sur l'année
- Les embauches CDI femmes/hommes par classe, âge et formation sur l'année
- Nombre de manifestations (forum, job dating...) au cours desquelles la Caisse Régionale est présente pour l'année N et N-1.

ARTICLE 2 : LA FORMATION

2.1. Objectif

Certaines qu'un accès égal à la formation professionnelle est un facteur essentiel de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le développement de leur carrière, la Caisse Régionale de Normandie s'engage à veiller à ce que soient poursuivies ses actions de formation sans distinction de genre, quel que soit le niveau professionnel, la nature et la durée des sessions de formation et ainsi à assurer l'égal accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle.

2.2. Les actions

Parce qu'elle considère que chaque personne doit être acteur de son projet professionnel, la Caisse Régionale a inscrit dans son processus de formation le principe d'un acte de candidature pour les parcours viviers.

Une attention particulière sera apportée aux formations « en présentiel » afin que celles-ci restent compatibles du mieux possible avec la vie de famille. Lorsque les thèmes de la formation le permettront, les formations à distance de type e-learning seront intégrées.

2.3. Les indicateurs

- % de femmes/hommes formés sur l'année avec un objectif d'équilibre par rapport à la structure de l'entreprise
- Nombre d'heures de formation pour les femmes/hommes sur l'année avec un objectif d'équilibre par rapport à la structure de l'entreprise
- Nombre de femmes/hommes postulant à des formations diplômantes et/ou certifiantes sur l'année et le nombre de femmes/hommes retenus
- Nombre de femmes/hommes postulant sur des parcours viviers et nombre de femmes/hommes retenus
- % de femmes/hommes en alternance sur l'année et % de femmes/hommes ayant candidaté et étant retenus.

ARTICLE 3 : GESTION DES CARRIERES – PROMOTION PROFESSIONNELLE

3.1. Objectif

Poursuivre la promotion des femmes notamment dans les métiers d'encadrement et veiller à la recherche de parité dans la sélection des parcours viviers.

La Caisse Régionale de Normandie tient à rappeler que tous les processus de sélection sont basés sur des notions telles que les compétences et la motivation et excluent des pratiques discriminatoires liées à l'âge, au genre, au temps partiel, etc...

Les parties signataires rappellent également que les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité. Chaque personne doit pouvoir être acteur de son développement professionnel dans le cadre des possibilités d'évolution au sein de l'entreprise.

Les critères d'évolution et d'orientation professionnelle sont de même nature pour les femmes que pour les hommes. Ils sont fondés sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance.

La Caisse Régionale s'attachera à ce que les processus de promotion favorisent une meilleure représentation féminine dans les niveaux de responsabilité.

La Caisse Régionale souhaite poursuivre la tendance positive depuis quelques années et réduire le déséquilibre historique de représentation des femmes au sein de la classe III et notamment dans les niveaux I et J afin que le nombre de femmes soit en corrélation avec l'effectif des classes d'emploi.

3.2. Les actions

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,
- Utiliser les dispositions de gestion des Ressources Humaines mis en œuvre (revue d'effectifs, entretiens d'appréciation et professionnels, de carrière...) pour détecter les potentiels d'évolution féminins comme masculins vers des postes d'encadrement,
- Renforcer la gestion dynamique des carrières sans considération du genre, en recherchant les souhaits d'évolution, à tout moment de la vie professionnelle,
- Développer les entretiens avec le chargé RH au retour d'une absence longue (au-delà de 6 mois) et mettre en place des formations de remise à niveau, si besoin et si demande du salarié,
- Offrir la possibilité de se connecter à distance à l'outil de gestion de carrière, Talent Soft (sous réserve de la faisabilité technique).

3.3. Les indicateurs

- % des femmes/hommes retenus par rapport au % femmes/hommes dans les candidatures internes
- % des femmes/hommes retenus dans les offres d'emploi « avec candidats pressentis »
- % de femmes en classe III et évolution par rapport à l'année N-1
- % de femmes dans les niveaux I et J et évolution par rapport à l'année N-1
- Nombre d'entretiens au retour d'une absence longue

ARTICLE 4 : LA REMUNERATION

4.1. Objectif

La Caisse Régionale de Normandie réaffirme le principe de non-discrimination en matière de rémunération que ce soit à l'embauche ou au cours de la vie professionnelle du salarié.

Elle souligne que la politique de rémunération et les promotions mises en œuvre se font dans le respect du principe fondamental d'égalité entre les hommes et les femmes relatif à la rémunération effective et reposant exclusivement sur des critères professionnels.

Pour un même travail ou travail égal et niveau égal de responsabilité, de formation, d'expérience professionnelle, de compétences mises en œuvre, le salaire de base doit être identique entre les salariés concernés et tout écart constaté doit être analysé.

L'étude des rémunérations au Crédit Agricole de Normandie confirme que le système de rétribution conventionnel et extra-conventionnel de rémunération n'est pas un facteur de discrimination entre les femmes et les hommes.

A cet égard, la Caisse Régionale s'engage, par le présent accord, à maintenir le système d'équité et à poursuivre, annuellement, un diagnostic en matière d'égalité salariale.

De même, la Caisse Régionale s'engage à veiller à ce que les femmes et les hommes bénéficient des enveloppes salariales (RCI/RCP/Promotion) dans les mêmes conditions.

4.2. Les actions

A cette fin, la Direction du Développement des Ressources Humaines sensibilisera les managers avant l'attribution des augmentations individuelles pour rappeler le principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes ainsi que les obligations légales et conventionnelles.

Par ailleurs, la Caisse Régionale de Normandie s'assure du respect des dispositions de la loi du 23 mars 2006 qui prévoit que les salariés de retour de congé maternité ou 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.

Les rattrapages sont effectués une fois par an au mois de décembre et concernent toutes les femmes en congé maternité ou d'adoption l'année précédente.

La commission égalité professionnelle femme/homme a constaté que la méthodologie proposée par l'article 4 de l'accord national du 3 juillet 2012 (reprise par les articles 4 des accords nationaux du 2 juin 2015 et 27 juin 2017) ne permettait pas d'établir de panel homogène et représentatif compte tenu de la structure de la Caisse Régionale.

Ainsi, les parties conviennent d'appliquer la méthodologie proposée par la commission égalité professionnelle hommes/femmes pour établir un diagnostic annuel et analyser les écarts de rémunération.

La méthodologie est décrite ci-dessous.

4.3. Les indicateurs

- **La méthodologie :**

Afin de réaliser un diagnostic objectif en matière d'égalité salariale et notamment annuler les effets de structure, la Caisse Régionale réalisera les analyses en définissant des panels de comparaison hommes/femmes :

- Homogènes en termes de :

- Découpage réseaux/siège
- Ancienneté CR par tranche de 5 ans
- Position d'emploi (sans prise en compte des cas d'expertise ou PPQE)

- Représentatifs :

- Chaque panel devra comprendre au minimum 5 hommes et 5 femmes
- Exclusion des situations particulières (absences longues...)

- **La suppression des écarts :**

Chaque année, à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires, la Caisse Régionale établira un diagnostic de la situation pour chaque panel qui sera présenté à la commission égalité professionnelle femme/homme.

Les écarts de rémunération (RCE+RCI) considérés comme significatifs (> 2%) seront analysés, au cas par cas afin d'exclure tout cas atypique, au regard de :

- L'ancienneté dans l'emploi,
- L'expérience professionnelle antérieure au recrutement,
- Le diplôme,
- L'absentéisme (contrat suspendu, congé maternité ou parental...)

ARTICLE 5 : LES MESURES FAVORISANT L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

Les parties au présent accord rappellent qu'un certain nombre de mesures ou de dispositifs déjà en vigueur au sein de notre Caisse Régionale concrétisent la volonté de la Direction d'offrir des conditions de travail favorisant l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle de chaque salarié, sans considération pour le genre, garantissant ainsi le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A ce titre, est souligné l'engagement de la Direction visant à tenir compte d'un principe de rapprochement du lieu de travail du domicile du salarié, à l'occasion de toute mobilité professionnelle, et particulièrement celle résultant de la mise en œuvre d'une évolution d'organisation au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, il est rappelé que, par principe, un délai de prévenance d'un mois minimum est observé entre l'envoi d'une convocation et la tenue d'une formation, ce qui permet l'organisation anticipée de la continuité de service attendue ainsi que de la vie personnelle du salarié.

Aussi est-il souligné que les demandes de passage à temps partiel sont examinées en application des critères posés par notre accord d'entreprise dédié au temps partiel, d'une manière strictement identique que la demande émane d'un homme ou d'une femme, de telle sorte qu'il n'existe aucun frein aux candidatures des hommes.

Ledit accord d'entreprise sur le temps partiel contribue par définition à l'articulation vie professionnelle – vie personnelle. La Direction veille à ce que ces dispositions soient effectives, et réaffirme sa volonté d'accepter les demandes de temps partiel à chaque fois que possible au regard de la composition de l'équipe et des nécessités liées à l'activité.

Outre l'aménagement du temps de travail, diverses actions relatives à l'articulation vie professionnelle – vie personnelle sont d'ores et déjà mises en place par voie d'accords d'entreprise afin d'apporter des réponses à un certain nombre de situations : accord sur le congé rémunéré pour enfant malade et conjoint hospitalisé, accord CET solidaire, accords permettant l'expérimentation du télétravail et du travail à distance.

S'agissant du télétravail et du travail à distance, compte tenu du déroulement de la phase d'expérimentation, la Direction s'engage à faciliter le recours à ce type d'aménagement des conditions de travail source d'une meilleure conciliation vie professionnelle – vie personnelle et d'amélioration des performances individuelles et collectives.

Enfin, au titre du présent accord, la Direction prend l'engagement d'étudier les conditions de la mise en place d'un dispositif de prise en charge du coût de la garde d'enfant, afin d'accompagner l'exercice de la responsabilité parentale.

ARTICLE 6 : LA COMMISSION EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES

Les parties signataires réaffirment le rôle essentiel de la commission égalité professionnelle hommes/femmes composées de deux membres de chacune des organisations syndicales représentatives de la Caisse Régionale.

Dans la mesure du possible, la commission sera composée d'un nombre égal de femmes et d'hommes.

Elle se réunira deux fois par an pour :

Examiner le diagnostic de la situation comparée entre les hommes et les femmes enrichi de données complémentaires notamment sur la rémunération et éclairera le Comité d'Entreprise lors de la consultation annuelle de ce dernier sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Effectuer un suivi et un bilan des actions menées, notamment en application de l'article 4 du présent accord. Il est rappelé que toute action visant à corriger les éventuelles disparités de traitement suppose une connaissance précise et factuelle des différentes situations de l'entreprise.

Elle formulera toutes propositions utiles.

Par ailleurs, le suivi de l'accord sera présenté à la commission égalité professionnelle hommes/femmes pour analyser les résultats des indicateurs définis dans le cadre du présent accord et le cas échéant, pour étudier des actions correctrices susceptibles d'être mises en œuvre.

Ce suivi sera présenté annuellement au Comité d'Entreprise en même temps que le rapport égalité professionnelle hommes/femmes.

ARTICLE 7 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2018 et expirera le 31 décembre 2020.

A cette échéance, il cessera de produire ses effets de plein droit.

ARTICLE 8 : DEPOT DE L'ACCORD

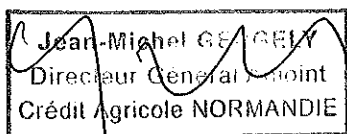
Dès sa conclusion, un exemplaire de l'accord sera remis à chacune des organisations syndicales.

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier et une sur support électronique, auprès de l'unité territoriale du Calvados de la DIRECCTE de Normandie, ainsi qu'un exemplaire sur support papier au greffe du Conseil des Prud'hommes de Caen dont ressort la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de Normandie.

Fait à Caen, le 9 octobre 2017

En 7 exemplaires originaux,

**Le Directeur Général Adjoint de la CRCAM Normandie
Monsieur Jean-Michel GERGELY**



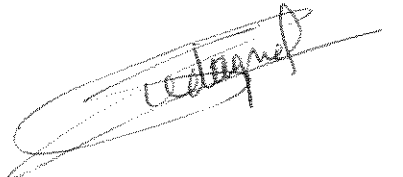
**Pour CFDT
Monsieur Vincent LAGARDE**



**Pour UNSA
Madame Valérie BUNEL-LEMOINE**



**Pour SNECA/CGC
Monsieur Jérôme HEURTEVENT**

Pascal PIEDAGREL


**Pour SUD
Monsieur Denis-MARION**

Bertrand SUTTON
