

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

Entre les soussignés,

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de CHAMPAGNE-BOURGOGNE
Représentée par Monsieur Emmanuel VEY, 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 Mme Yasmine STACCHETTI

Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (SNECA CFE-CGC)
Représenté par Mme Sophie FOURNEY

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

Union Nationale des Syndicats Autonomes Crédit Agricole (U.N.S.A. – C.A.)
Représentée par M. Philippe FONTENEL

D'autre part

PREAMBULE

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 mis à disposition des membres du Comité Social et Économique, de la Commission Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes, et des Délégués Syndicaux sous la Base de Données Economiques et Sociales (BDES).

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord ont vocation à bénéficier à tous les salariés de la Caisse Régionale quelles que soient la nature de leur contrat de travail et leur catégorie professionnelle.

ARTICLE 2 – 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

Les managers sont informés des règles régissant les principes d'égalité de traitement entre femmes et hommes et de non-discrimination lors de la présentation du « Guide Social » par la Direction des Ressources Humaines.

ARTICLE 3 – MIXITE DES EMPLOIS

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

Au 30/09/2020, la répartition des effectifs CDI de la Caisse Régionale entre les hommes et les femmes était la suivante :

	Hommes	Femmes
Classe 1	25,98%	74,02%
Classe 2	36,20%	63,80%
Classe 3	57,82%	42,18%
Total	40,06%	59,94%

Consciente que le recrutement reste le levier fondamental pour maintenir un équilibre Femmes-Hommes dans la structure des effectifs, la Caisse Régionale se fixe comme objectif un rééquilibrage tout en intégrant la réalité de l'attractivité des métiers de la banque selon le genre.

La Caisse Régionale s'engage à faire progresser le pourcentage de femmes Responsables de Management, notamment dans les niveaux I et J.

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.

Les promotions sur un poste de niveau supérieur ou à responsabilité sont compatibles avec l'exercice d'une activité à temps partiel.

ARTICLE 4 – PROMOTION PROFESSIONNELLE ET DEROULEMENT DE CARRIERE

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.

Article 4.1. 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 4 mois), la Caisse régionale mettra en œuvre des dispositifs adaptés afin de soutenir le salarié dans sa dynamique de reprise.

Avant l'absence :

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. Au cours de cet entretien seront abordées les questions suivantes :

- organisation du temps de travail jusqu'au départ en congé ;
- gestion des droits à congés et jours de repos ;
- souhaits au retour du congé.

Au retour dans l'entreprise :

Les modalités relatives à l'entretien au retour sont celles définies pour l'entretien professionnel dans l'accord d'entreprise en vigueur. L'entretien doit être réalisé au plus tard dans le mois qui suit le retour.

Indicateur de suivi:

- Nombre d'entretiens professionnels réalisés dans le cadre des retours après une longue absence

ARTICLE 5 – FORMATION

La formation permet d'acquérir, de maintenir et de développer des compétences. Elle constitue un outil privilégié d'égalité des chances pour offrir aux femmes et aux hommes des opportunités d'évolution professionnelles comparables.

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)

Article 5.1. 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.

Article 5.2. 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.

Les modalités de prise en charge des frais supplémentaires de garde d'enfants sont applicables aux formations résidentielles dans les conditions définies à l'article 8.

ARTICLE 6 - EGALITE 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 formations, d'expériences et de compétences 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 5 ans),
- par niveau et âge (tranche de 5 ans),
- au minimum 5 hommes et 5 femmes,
- les situations particulières (absences longues ...) seront à exclure.

L'étude portera sur la rémunération conventionnelle annuelle (RCE ou RCP + RCI) de l'année N.

En cas d'écart supérieurs à 2 % dans les panels par âge et par ancienneté, et non justifié par des situations particulières, les salariés en écart « négatifs » bénéficieront d'une attribution « corrective » au titre de la Rémunération des Compétences Individuelles (RCI) à effet du 1^{er} mai de l'année N+1. Le montant de cette attribution correspondra au montant indicatif défini, par classe, pour les attributions individuelles.

Un point sera fait annuellement en relation avec la Commission Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes constituée dans le cadre du CSE.

ARTICLE 7 - DISPOSITIONS PARTICULIERES LORS D'UN CONGE MATERNITE OU D'ADOPTION

Les salariés de retour de congé maternité ou de congé d'adoption bénéficient 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.

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).

Ce rattrapage sera versé le mois suivant le retour de la personne salariée dans l'entreprise après son congé maternité ou d'adoption et doit être versée à la suite de ce congé, sous réserve qu'elle n'ait pas bénéficié d'une augmentation individuelle (au moins égale à celle à laquelle elle aurait pu prétendre au titre de ce rattrapage) dans la période considérée.

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

ARTICLE 8 - 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.

Article 8.1. 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 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

Article 8.2. 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 9 – 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 au collaborateur concerné.

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.

Toute demande de passage à temps partiel devra être formulée par écrit auprès de la Direction des Ressources Humaines. Le manager émet un avis sur cette demande. La décision d'octroi ou de refus est prise exclusivement par la Direction des Ressources Humaines.

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 10 – PREVENTION DU HARCELEMENT SEXUEL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES

La Caisse Régionale réaffirme son attachement au principe de non-discrimination, qui s'inscrit pleinement dans la lutte contre tous propos ou agissement sexistes, ainsi que toutes les formes de harcèlement moral et sexuel quelles qu'elles soient.

Ainsi, la Caisse Régionale s'engage notamment à :

- Former les différents acteurs (équipe RH, référents),
- Sensibiliser tous les salariés (managers et collaborateur) : création d'un espace dédié sous l'intranet,
- Mettre en place un numéro de téléphone dédié.

La Caisse Régionale de Crédit Agricole a nommé un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Il est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le Comité Social et Economique a également procédé à la nomination d'un référent parmi la délégation du personnel ; ce dernier comme tout représentant du personnel est un interlocuteur privilégié des salariés. Il peut assurer un suivi des situations, en informer les membres du comité, et coordonner s'il y a lieu leurs actions de lutte contre ces agissements.

ARTICLE 11 – COMMISSION DE SUIVI

Les parties réaffirment le rôle essentiel de la Commission Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes constituée dans le cadre du CSE.

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

ARTICLE 12 – DUREE DE L'ACCORD - SUIVI - MODALITES DE DENONCIATION - NEGOCIATION EN VUE D'UN NOUVEL ACCORD

Article 12.1. Durée et renouvellement de l'accord

Le présent accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2021 et pour une durée de 3 années de date à date, soit jusqu'au 31 décembre 2023, date à laquelle il cesse de plein droit, de produire tout effet.

Article 12.2. Suivi et révision de l'accord

Les parties signataires feront un point régulier de l'application du présent dispositif et conviennent de procéder aux aménagements nécessaires des points qui ne seraient pas conformes à l'esprit de la négociation, et de prendre en compte les évolutions issues de l'application du dispositif.

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles, des règles impactant significativement les termes du présent accord.

En outre, pendant les périodes couvertes par l'accord, les parties signataires pourront se réunir pour examiner les modalités d'application de l'accord et pourront signer des avenants pour résoudre d'éventuelles difficultés concernant l'application de l'accord.

Article 12.3. Dénonciation

L'accord peut être dénoncé en respectant un délai de 3 mois.

La dénonciation devra être notifiée aux autres signataires et donnera lieu à dépôt auprès des services du ministre chargé du travail.

Lorsque la dénonciation émane de l'employeur ou de la totalité des syndicats signataires, l'accord continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant la durée d'un an à compter du dépôt de la dénonciation.

Article 12.4. Nouvelles négociations

En cas de dénonciation de l'accord, il appartiendra à l'employeur, sur demande écrite d'une organisation syndicale, de négocier un nouvel accord. Pour ce faire, il devra convoquer les organisations syndicales dans les trois mois qui suivent la dénonciation.

Lorsque la dénonciation est le fait d'un seul syndicat signataire, l'accord reste en vigueur entre les autres parties signataires.

ARTICLE 13 – PUBLICITE

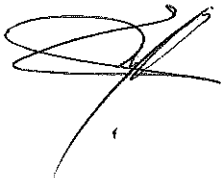
Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'entreprise, sur le site www.teleaccords.travailemploi.gouv.fr conformément à l'article 1.2231-5-1 du Code du Travail.

Les parties sont informées et acceptent la mise en ligne intégrale du présent accord sous la base de données nationale le rendant ainsi public.

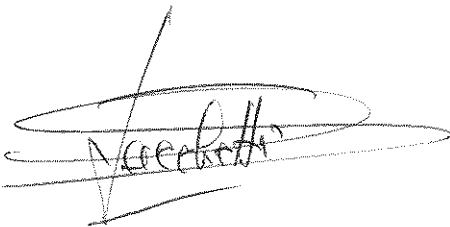
Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à TROYES, le 12/11/2020

Le Directeur Général de la CRCAM
de CHAMPAGNE-BOURGOGNE
Emmanuel VEY



Pour le Syndicat CFDT



Pour le Syndicat SNECA CFE-CGC



Pour le Syndicat UNSA CA



Pour le Syndicat SNIACAM

