

**ACCORD SUR
L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE
AU SEIN DE LA CAISSE REGIONALE DE
CREDIT AGRICOLE MUTUEL AQUITAINE**

Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel d'Aquitaine

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel d'AQUITAINE, dont le Siège est situé à Bordeaux, 106 quai de Bacalan, représentée par Olivier CONSTANTIN, Directeur Général,

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales représentatives ci-après désignées, représentées respectivement par leur délégué syndical :

Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.) Crédit Agricole d'Aquitaine :
M^{elle} Anne - Gaëlle CABANES

Fédération des Employés et Cadres (F.O.) Crédit Agricole d'Aquitaine :
M^e Adeline HASINGER

Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (SNECA - CGC) Crédit Agricole d'Aquitaine
M Aubeneau Nathalie 

Syndicat Solidaires Unitaires Démocratiques (SUD) Crédit Agricole d'Aquitaine :
M

D'autre part,

Il a ainsi été convenu ce qui suit.

TABLES DES MATIERES

PREAMBULE	4
ARTICLE 1. LE RECRUTEMENT EXTERNE ET INTERNE	5
1.1 LE REEQUILIBRAGE DES RECRUTEMENTS	5
1.2 LA DIFFUSION DE POSTES	5
ARTICLE 2. LA GESTION DES CARRIERES ET LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES	5
2.1 L'INFORMATION SUR LES DISPOSITIFS DE SUIVI DE CARRIERE	6
2.2 L'ACCOMPAGNEMENT DES ABSENCES LIEES A LA NAISSANCE D'UN ENFANT	6
2.3 LA FORMATION ET LA SENSIBILISATION.....	6
2.4 LE PASSAGE A TEMPS PARTIEL.....	7
2.5 LES ACTIONS FAVORISANT L'ORGANISATION DU TRAVAIL.....	7
2.6 LES DISPOSITIFS D'AIDE A LA PARENTALITE	7
ARTICLE 3. LA REMUNERATION ET L'EGALITE SALARIALE FEMMES/HOMMES	8
3.1 LA SUPPRESSION DES ECARTS AU COURS DU PROCESSUS D'ATTRIBUTION DES AUGMENTATIONS	8
3.2 LE RESPECT DE L'EQUITE LORS D'UN CONGE MATERNITE OU D'ADOPTION	8
ARTICLE 4. LE DISPOSITIF DE LUTTE CONTRE LES AGISSEMENTS SEXISTES ET LE HARCELEMENT SEXUEL	8
4.1 LA DESIGNATION DE REFERENTS	9
4.2 LA SENSIBILISATION ET L'INFORMATION DES SALARIES	9
ARTICLE 5. DUREE, DENONCIATION ET REVISION DE L'ACCORD	9
ARTICLE 6. SUIVI DE L'ACCORD	10
6.1 LE SUIVI ANNUEL.....	10
6.2 LA LISTE DES INDICATEURS SUIVIS.....	10
ARTICLE 7. PUBLICITE DE L'ACCORD	11

PREAMBULE

Fidèle aux valeurs promues par le Crédit Agricole, le présent accord a pour ambition de poursuivre la dynamique engagée pour garantir, au sein de la Caisse Régionale, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En particulier, chacune des parties au présent accord réaffirme son attachement au respect du principe de non-discrimination posé par l'article L. 1132-1 du Code du Travail, notamment entre les femmes et les hommes. De même, elles s'inscrivent pleinement dans la lutte contre tous propos ou agissements sexistes tels que définis par l'article L. 1142-2-1 du Code du Travail, ainsi que contre toutes les formes de harcèlement moral et sexuel quelles qu'elles soient, telles que définies aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 du Code du Travail.

Dans le prolongement des accords de branche signés depuis 2004, dont le dernier en date du 7 juin 2021, les négociations locales successives ont permis d'atteindre des résultats significatifs qui se matérialisent notamment par :

- La hausse croissante du nombre de femmes dans l'encadrement (classe 3 CDI) : 43% au 31/12/2020 (vs 34% au 31/12/2010) ;
- L'évolution positive du score obtenu à l'index égalité professionnelle : 88/100 en 2021 (vs 78/100 en 2019).

Les parties signataires soulignent l'importance de pérenniser ainsi les résultats déjà obtenus au fil des années, sur la base de convictions et de principes partagés. Le présent accord traduit l'engagement de la Caisse Régionale d'accélérer encore sur la démarche mixité, dans le cadre du défi humain de son projet d'entreprise Intensément Client, et en cohérence avec les engagements relatifs à la part des femmes dans les postes à responsabilités pris au niveau de la branche.

Les parties signataires entendent enrichir les actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En effet, elles réaffirment que la promotion de cette égalité, sous toutes ses formes, est un enjeu stratégique pour l'équilibre, le développement et la performance du Crédit Agricole Aquitaine dans les prochaines années.

Enfin, les parties signataires entendent souligner la portée sociétale du présent accord en ce qu'il adapte concrètement les pratiques de la Caisse Régionale aux enjeux d'équilibre vie professionnelle et personnelle. Par là même, il entend contribuer pleinement à susciter l'évolution de carrière et la réalisation professionnelle de chaque salarié, indépendamment de son genre et de ses modes de vie ou choix familiaux.

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes dépassant largement le cadre de l'entreprise et résultant de multiples facteurs historiques, sociologiques et psychologiques, les parties ont décidé de s'engager prioritairement sur 4 domaines majeurs :

- Le recrutement externe et interne
- Le développement des compétences et la gestion de carrière
- La rémunération
- La lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel

Ainsi, il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1. LE RECRUTEMENT EXTERNE ET INTERNE

1.1 Le rééquilibrage des recrutements

La Caisse Régionale réaffirme en premier lieu son engagement à l'égalité de traitement entre les femmes et hommes tout au long du processus de recrutement, externe ou interne. Le processus de sélection se base sur les seules notions de compétences et de motivation, et exclut toute pratique discriminatoire.

Pour répondre à ses enjeux spécifiques, la Caisse s'engage par ailleurs à :

- Rééquilibrer les recrutements externes et internes via la recherche de candidature mixte, en s'attachant à aller au-devant de candidats masculins en classe 2 (principalement RCE 5 et 6) et au-devant de candidates féminines en classe 3 ;
- Rechercher la parité femmes et hommes dans la constitution des promotions d'alternants, vivier principal d'intégration en CDI dans l'entreprise ;
- Rechercher la parité femmes et hommes dans la constitution des promotions de pépinières métiers ;
- Rechercher la parité femmes et hommes dans l'inscription au parcours de cadre de direction ;
- Diversifier les sourcing de candidatures et développer l'image employeur, son attractivité.

1.2 La diffusion de postes

La Caisse Régionale s'assure lors de la diffusion des postes, en externe et en interne, que les caractéristiques de l'emploi, les compétences requises ou les visuels utilisés ne véhiculent aucun stéréotype lié au genre.

Attentif au modèle social existant fondé notamment sur les perspectives professionnelles offertes aux salariés au sein de l'entreprise, la Caisse s'engage à :

- La diffusion en interne et au fil de l'eau de tous les postes disponibles, sauf ceux pourvus via une pépinière métier ;
- La communication mensuelle à l'ensemble des salariés de la liste des postes pourvus via les salariés issus d'une pépinière métier.

ARTICLE 2. LA GESTION DES CARRIERES ET LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Les parties signataires tiennent à rappeler que les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution et d'accès aux postes à responsabilité. A ce titre, afin d'amplifier la mixité à tous les niveaux de qualifications, et notamment viser un **objectif de parité sur la nomination aux postes de managers**, la Caisse Régionale a pris les initiatives suivantes :

2.1 L'information sur les dispositifs de suivi de carrière

La Caisse Régionale veille à informer les salariés sur les dispositifs d'accompagnement des trajectoires professionnelles, qui intègrent nos enjeux en matière de mixité. Ils sont articulés autour de :

- Réaliser chaque année une revue des effectifs, associant tous les managers. Les besoins prioritaires de mobilité, souhaits d'évolution, accompagnement y sont notamment évoqués puis traités ;
- Suivre, en complément de ces revues et grâce aux conseillers RH, un plan de relation salarié autour d'entretiens de carrière et d'événements de carrière ;
- Enfin réaliser l'évaluation annuelle.

Ces dispositifs font l'objet d'un point d'étape semestriel lors des comités carrière (comité de direction dédié) visant à réaliser un bilan des accompagnements réalisés, une revue des viviers et à partager les nouveaux projets d'accompagnement.

2.2 L'accompagnement des absences liées à la naissance d'un enfant

Consciente des répercussions sur la trajectoire professionnelle des absences longues liées à la naissance d'un enfant, la Caisse s'engage à :

- Développer l'information des salariés du départ au retour d'absence ;
- Ouvrir l'entretien annuel en dehors de la période de la campagne de façon à ce que tous les salariés puissent bénéficier de cet entretien. Au retour, cet entretien est associé à un entretien professionnel afin de recenser les éventuels besoins de mobilité et de formation ;
- Maintenir, sur demande des salariés durant leur congé, l'accès à une formation diplômante incluant notamment l'accès aux supports depuis le domicile, l'autorisation de se présenter aux examens ;
- Réaliser un entretien avec le salarié au départ de son congé paternité afin de renforcer l'information sur ses droits et faciliter son retour ;
- Réaliser un entretien avec la salariée de retour après une longue absence (maternité, allaitement, parental), en se fixant pour objectif que 100% des entretiens soient réalisés dans le mois suivant la reprise.

2.3 La formation et la sensibilisation

Afin de contribuer à identifier et lever les freins à l'évolution de carrière vers des postes à responsabilité, la Caisse Régionale s'engage à :

- Former tous les managers au management de la mixité en nouant des partenariats avec des intervenants spécialisés ;
- Poursuivre la construction d'accompagnement de certaines évolutions (coaching individualisé, programme de formation adapté comme par exemple « jeunes talents féminins » ou « marketing de soi : les nouveaux enjeux ») ;

- Renforcer le recours au tutorat pour faciliter la prise de poste, notamment celle de manager. La mission de tuteur sera encadrée et l'identification des salariés intéressés par cette mission intégrée à l'entretien professionnel ;
- Sensibiliser les salariés aux enjeux de la mixité et de l'égalité professionnelle (organisation d'évènements type webinaire, diffusion de support type podcast, articles...).

2.4 Le passage à temps partiel

Conformément à l'accord de branche du 23/11/2016 sur le temps de travail à temps partiel, la Caisse Régionale tient à rappeler que le temps partiel s'applique aussi bien aux salariés hommes qu'aux salariées femmes, et ne doit pas être un obstacle au déroulement de carrière en permettant notamment l'accès et la tenue d'un poste à responsabilité.

Pour ce faire, la Caisse Régionale s'engage à :

- Renforcer la communication sur le process de demande de temps partiel en rappelant que la demande est à adresser à la DRH, lieu d'écoute et éventuellement de régulation. La recherche de solution est réalisée en lien avec le manager, en cherchant à concilier les souhaits du salarié et les besoins d'organisation de l'entreprise ;
- Adapter les objectifs fixés et la taille du portefeuille en fonction du temps de travail.

2.5 Les actions favorisant l'organisation du travail

Dans l'optique de lever les freins et contraintes liées à l'évolution de carrière, la Caisse Régionale s'engage à :

- S'assurer que les réunions et comités internes ne terminent pas après 18h00 et que les participants à temps partiels puissent être présents ;
- Poursuivre le développement des moyens de réunion à distance (visioconférence, audioconférence) pour limiter les temps de déplacement liés aux réunions ;
- Favoriser les formations à distance type e-learning ou classes virtuelles. Les formations en présentiel sont limitées aux nécessités pédagogiques, en favorisant dans ce cas la décentralisation du lieu de formation au plus proche des apprenants.

2.6 Les dispositifs d'aide à la parentalité

Dans les périodes au cours desquelles les salariés sont amenés à devenir parents, les salariés et l'entreprise ont un intérêt commun à améliorer les conditions d'un bon équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle pour favoriser le bien-être et la performance.

C'est pourquoi la Caisse Régionale s'engage à :

- Informer les futurs parents par la remise d'un guide de la parentalité ;
- Poursuivre la communication autour du dispositif de financement de la garde d'enfant via le CESU.

Et conformément à l'accord de branche sur l'égalité professionnelle du 07/06/2021, la prise du congé par les pères de famille est facilitée « en maintenant le salaire entier des salariés durant le congé paternité ».

ARTICLE 3. LA REMUNERATION ET L'EGALITE SALARIALE FEMMES/HOMMES

3.1 La suppression des écarts au cours du processus d'attribution des augmentations

D'une façon générale, la Caisse Régionale est vigilante à mettre en œuvre le processus d'attribution des augmentations individuelles (promotions RCE, RCP, RCI, REC) de manière non discriminatoire, sans distinction de genre ou de temps de travail.

Par ailleurs, la Caisse Régionale s'engage à supprimer les écarts de rémunération considérés comme significatifs (> 2%) non justifiés, indifféremment du genre concerné.

Pour ce faire, la Caisse régionale réalisera les analyses en définissant des panels de comparaison femmes – hommes selon la méthodologie décrite à l'article 4.1 et 4.2 de l'accord de branche du 7 juin 2021 sur l'égalité professionnelle (panel au minimum de 10 hommes – 10 femmes homogènes en termes de fonctions repères/métiers, niveaux de formation, expérience professionnelle dans l'emploi, compétences et niveaux de contribution...).

Pour renforcer le pilotage et la suppression des écarts, la Caisse entend :

- Analyser les écarts femmes/hommes lors de l'attribution des éléments de rémunération individuels (RCI, RCP, REC)
- Sur cette base et en amont du process d'attribution, sensibiliser les managers aux enjeux de l'égalité professionnelle en organisant des échanges avec la Direction des Ressources Humaines (tchat, point dédié conseiller RH/managers de cercle 1, indicateurs...).

3.2 Le respect de l'équité lors d'un congé maternité ou d'adoption

Les salariés de la Caisse Régionale de retour de congé maternité ou d'adoption bénéficient des augmentations générales de rémunération et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de leur congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

La méthodologie retenue pour l'application de cette mesure est celle décrite dans l'article 4.3.2 de l'accord de branche du 7 juin 2021 sur l'égalité professionnelle.

ARTICLE 4. LE DISPOSITIF DE LUTTE CONTRE LES AGISSEMENTS SEXISTES ET LE HARCELEMENT SEXUEL

Les parties au présent accord réaffirment leur total engagement dans la lutte contre tous propos ou agissements sexistes, ainsi que contre toutes les formes de harcèlement moral et sexuel quelles

qu'elles soient. Afin de lutter efficacement contre ce type de comportement, la Caisse Régionale s'appuie sur les outils suivants :

4.1 La désignation de référents

La Caisse désigne un premier référent dans l'entreprise et organise la désignation d'un second référent parmi les membres du CSE, dans les conditions légales en vigueur.

Ces deux référents sont chargés d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Leur rôle et coordonnées seront présentés dans un espace Intranet dédié.

Une formation adaptée aux enjeux de la mission de référent, tant sur la prévention des comportements incriminés que sur la gestion pratique de situations souvent sensibles, est proposée, notamment par l'intermédiaire de formations de l'IFCAM.

4.2 La sensibilisation et l'information des salariés

Afin de lutter efficacement contre tous propos ou agissements sexistes, ainsi que contre toutes les formes de harcèlement sexuel, la Caisse Régionale s'engage à :

- Accentuer la sensibilisation des managers en intégrant la prévention de ce type de comportement à la formation au management de la mixité, évoqué au présent accord ;
- Faciliter l'accès à l'information et la sensibilisation de tous les salariés en créant un espace Intranet indiquant les canaux de remontées des situations (référents employeur et CSE, managers, représentants du personnel, DRH, outil BKMS), les formations disponibles et le process de gestion des situations remontées.

ARTICLE 5. DUREE, DENONCIATION ET REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2025. Il se substitue à tous usages, pratiques, accords atypiques ou accords d'entreprise portant sur le même objet.

Le présent accord ne pourra être modifié ou dénoncé que par l'ensemble des signataires et dans la même forme que sa conclusion, sauf en cas de dénonciation prévu au deuxième alinéa de l'article L. 3345-2 du code du travail.

Toutefois, lorsque la modification ou la dénonciation dans la même forme que sa conclusion est rendue impossible par la disparition d'un ou plusieurs signataires d'origine, l'accord peut être dénoncé ou peut faire l'objet d'un avenant selon l'une des modalités prévues au I de l'article L. 3312-5.

Au-delà du 31 Décembre 2025 le présent accord cessera de plein droit de produire définitivement tout effet et ne pourra être renouvelé que par la signature d'un nouvel accord. A cet effet, au terme de l'année 2025, les parties conviennent de se revoir pour en étudier les modalités de renouvellement.

NA AM

α AGC

ARTICLE 6. SUIVI DE L'ACCORD

6.1 Le suivi annuel

Un suivi de l'application des dispositions du présent accord sera réalisé annuellement dans le cadre d'une réunion avec les membres de la commission égalité du CSE, dont les missions sont : étudier le rapport de situation comparé remis au CSE et les indicateurs listés ci-dessous ci et préparer les consultations récurrentes du CSE.

En complément, sont également évoqués

- Les actions concrètes réalisées dans l'année écoulée en application des objectifs fixés dans le présent accord ;
- Les éventuelles études complémentaires découlant de l'analyse des indicateurs du présent accord.

6.2 La liste des indicateurs suivis

Afin de suivre le résultat des actions décidées dans le présent accord, la Caisse Régionale s'engage à suivre et à communiquer annuellement à la commission égalité les indicateurs suivants :

Le recrutement interne et externe

- Part et nombre de femmes et d'hommes recrutés (interne et externe) en classe 3 ;
- Part et nombre de femmes et d'hommes recrutés en contrat alternance par type d'alternance ;
- Part et nombre de femmes et d'hommes intégrés dans chaque pépinière métier ;
- Part et nombre de femmes et d'hommes inscrits dans le parcours de cadre de direction.

Le développement des compétences et la gestion de carrière

- Part et nombre de femmes et d'hommes managers (stock) et nommés managers dans l'année (flux) ;
- Ancienneté moyenne par RCE dans le précédent emploi pour les femmes et les hommes promus dans l'année ;
- Indicateur relatif à la répartition entre femmes et hommes dans les 10 plus hautes rémunérations, issu de l'Index égalité (indicateur 5) ;
- Part et nombre et durée du congé paternité pris par les pères de famille ;
- Nombre et taux de réalisation des entretiens de retour longue absence (congé maternité, paternité) dans le mois suivant la reprise.

La rémunération

- Indicateur relatif à l'écart de rémunération par RCE entre femmes et hommes, issu de l'Index égalité (indicateur 1) ;
- Indicateur relatif à la répartition des augmentations individuelles entre femmes et hommes, issu de l'Index égalité (indicateur 2) ;
- Indicateur relatif à l'attribution des promotions entre femmes et hommes, issu de l'Index égalité (indicateur 3) ;
- Indicateur relatif à l'attribution des augmentations au retour de congé maternité ou d'adoption, issu de l'Index égalité (indicateur 4) ;

- Montant moyen des augmentations individuelles (promotions, RCI, RCP, REC) pour les femmes et les hommes ;
- Montant moyen des augmentations individuelles (promotions, RCI, RCP, REC) pour les temps partiels et les temps plein ;
- Part des temps partiels et des temps plein dans l'attribution des augmentations individuelles (promotions, RCI, RCP).

ARTICLE 7. PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord 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 25 novembre 2021

Pour les Organisations Syndicales
représentatives,

C.F.D.T.


Anne Gaïlle CABANNE 

Pour la CRCAM d'Aquitaine,
Le Directeur Général,


Olivier CONSTANTIN


F.O.

Nathalie HASPINOUE



S.N.E.C.A – C.G.C.

Nathalie Dubreuil



S.U.D.