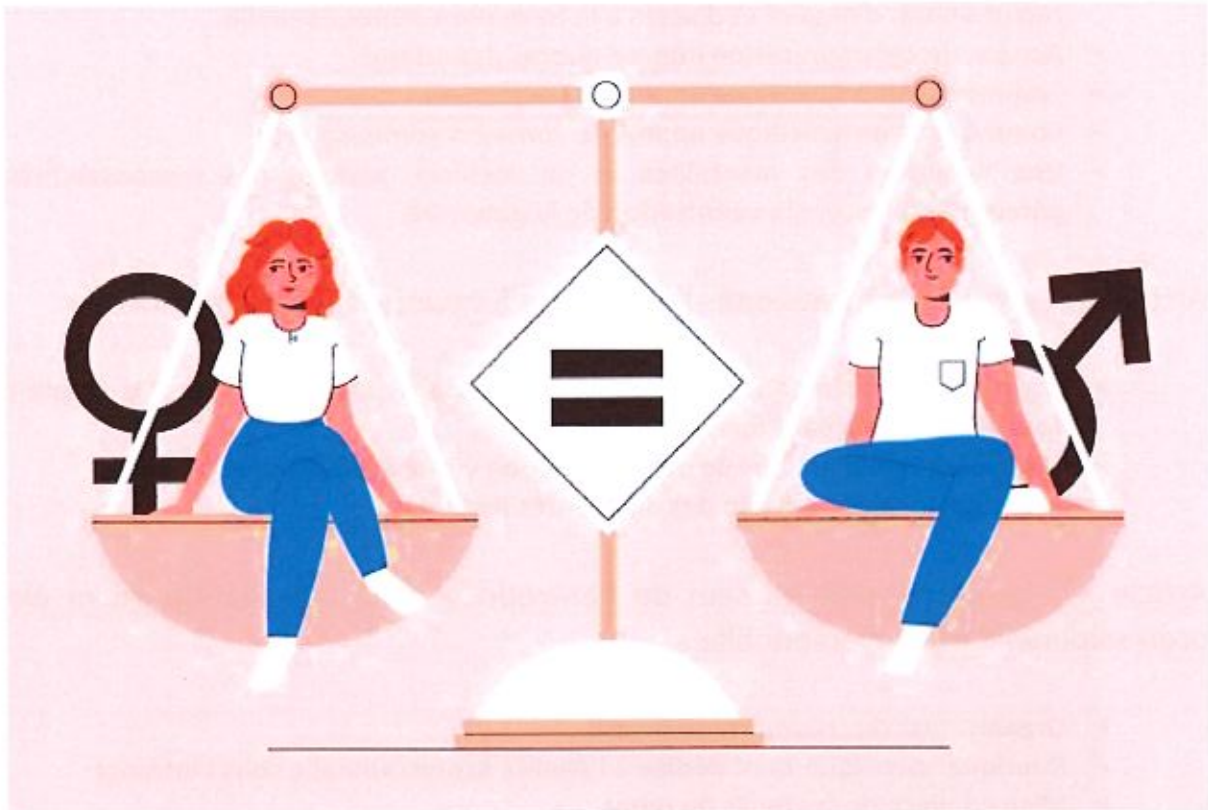


Accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes



Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel CHARENTE-PERIGORD, dont le Siège est à SOYAUX, rue d'Epagnac, représentée par Madame Catherine GALVEZ, Directrice Générale,

d'une part,

et les Organisations Syndicales signataires,

d'autre part,

SOMMAIRE

PREAMBULE

Article 1 : La sensibilisation de l'ensemble des acteurs par le développement d'actions de communication et de lutte contre les discriminations

- Les actions de nature à lutter contre les discriminations en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle
- Actions de communication interne auprès des salariés
- Communication spécifique auprès des managers
- Communication spécifique auprès du conseil d'administration
- Une évolution des mentalités et un meilleur partage des responsabilités parentales à travers la valorisation de la paternité

Article 2 : Favoriser la mixité dans l'entreprise à travers les recrutements

- Favoriser la mixité dans les recrutements et particulièrement dans les emplois sous représentés par l'un ou l'autre sexe
- Mise en œuvre d'actions de communication visant à développer la mixité
- Favoriser la mixité au sein des différentes instances

Article 3 : La parentalité au sein de l'entreprise et la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

- Organisation des réunions de travail
- Rubrique spécifiquement dédiée à l'égalité professionnelle sous l'intranet
- Mise en place de fauteuils de repos
- Travail à temps partiel
- Prise en compte de situations individuelles particulières
- Aménagement de la charge de travail
- Utilisation des outils numériques nomades dans le cadre du droit à la déconnexion
- Assistance aux salariés victimes de violences familiales
- Aide et soutien aux salariés aidants
- Droits des couples de même sexe

Article 4 : L'accès à la formation

- Faciliter l'accès à la formation

Article 5 : Assurer le respect de l'égalité dans le cadre des parcours professionnels et des promotions

- Développement d'une politique de mobilité attractive
- Mixité dans les parcours professionnels
- Accompagnement des congés maternité ou d'adoption
- Accompagnement des absences de longue durée de 12 mois au minimum
- Lien avec l'entreprise durant le congé maternité ou d'adoption
- Prise en charge des cotisations de retraite de base lors des congés parentaux à temps partiel

Article 6 : Assurer l'égalité salariale

- Poursuite de la politique menée en matière de rémunération construite autour des principes d'équité et d'objectivité
- Suivi comparé des augmentations individuelles de rémunération des salariés à temps complet et à temps partiel
- Amélioration du dispositif de rattrapage salarial lors des absences au titre du congé maternité ou d'adoption
- Analyser et ajuster les éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

Article 7 : Suivi de la mise en œuvre de l'accord

Article 8 : Dispositions générales

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail (article L.2242-1 du code du travail). Il traite des sujets suivants :

- l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle des salariés,
- les objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, de mixité des emplois et de l'application de l'article L241-3-1 du code de la sécurité sociale,
- les mesures permettant de lutter contre les discriminations en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

Les précédents accords signés les 27 juin 2007, 1^{er} avril 2011, 1^{er} avril 2014, 31 mars 2017 et 1^{er} avril 2020 ont marqué la volonté commune des parties de formaliser une véritable politique d'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le dernier accord a permis de renforcer et pérenniser les actions menées en faveur de cette égalité tout en complétant et améliorant les dispositions issues des accords précédents. Il a notamment permis la mise en œuvre d'actions en faveur de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ainsi que la prise en compte de la parentalité et des obligations familiales au sein de l'entreprise de manière plus large (salariés aidants, violences familiales...). Il a également permis l'amélioration de l'égalité dans le cadre des parcours professionnels et des promotions par une meilleure représentativité des femmes dans les métiers de managers.

L'égalité professionnelle ne saurait se restreindre à certains domaines. Elle s'applique tant en terme d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité, à la promotion, à l'évolution professionnelle ainsi qu'à la rémunération.

Par le présent accord, l'entreprise et les organisations syndicales signataires souhaitent poursuivre cette démarche et sont ainsi conscientes que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes représente un enjeu important dans l'entreprise.

Le présent accord permettra de poursuivre le déploiement d'actions de nature à améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle (notamment la prise en considération de sujets tels que les violences familiales).

Le présent accord s'attachera également de manière plus spécifique aux mesures concernant l'égalité dans le cadre des parcours professionnels et des promotions. Les actions menées ces dernières années portent leur fruit concernant notamment l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les emplois de la classe 3. Les parties au présent accord souhaitent poursuivre ces actions en portant les efforts spécifiquement sur la féminisation des emplois de management.

L'entreprise entend réaffirmer son engagement en faveur de cette égalité professionnelle et plus généralement de la diversité et de la mixité qui désigne la variété des profils humains composant l'entreprise et qui en font sa richesse. La mixité dans les emplois à tous les niveaux est un facteur d'enrichissement collectif, d'efficacité économique et source d'équilibre et de dynamisme.

L'égalité professionnelle progresse dans l'entreprise car elle est l'affaire de tous. La communication sur ce sujet est donc un axe important afin de sensibiliser toutes les parties prenantes et faire évoluer positivement les mentalités. Les parties au présent accord en sont conscientes et souhaitent que cet objectif soit une des lignes directrices du présent accord.

ARTICLE 1 : La sensibilisation de l'ensemble des acteurs par le développement d'actions de communication et de lutte contre les discriminations

L'effectivité de la politique menée en faveur de l'égalité professionnelle implique une véritable prise de conscience collective de l'ensemble des acteurs au sein de l'entreprise. L'entreprise doit en être le vecteur principal à travers notamment des actions de communication fortes visant à valoriser la politique menée et les actions réalisées en la matière.

Afin de faire évoluer les mentalités en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les parties au présent accord conviennent qu'il faut poursuivre et renforcer les actions de communication et de sensibilisation mises en œuvre afin notamment de lutter contre les stéréotypes pouvant encore exister sur la place respective des hommes et des femmes face aux responsabilités professionnelles mais également familiales.

De manière plus générale, il est convenu de poursuivre et de mettre en œuvre toutes actions de nature à lutter contre les discriminations.

- **Actions de nature à lutter contre les discriminations en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle**

Dans le cadre de la présente négociation, l'entreprise réaffirme sa volonté de lutter contre tout type de discriminations qu'elles soient liées :

- A l'origine,
- Au sexe,
- A la situation de famille,
- A la grossesse,
- A l'apparence physique,
- A la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur,
- Au patronyme,
- Au lieu de résidence,
- A l'état de santé,
- A la perte d'autonomie,
- Au handicap,
- Aux caractéristiques génétiques,

- Aux mœurs,
- A l'orientation sexuelle,
- A l'identité de genre,
- A l'âge,
- Aux opinions politiques,
- Aux activités syndicales,
- A la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français,
- A l'appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Aucune discrimination liée à l'une de ces raisons ou à l'association de ces différentes raisons, que ce soit en matière de recrutement, d'emploi, ou d'accès à la formation professionnelle n'est tolérée.

Dans cet objectif, en matière de recrutement, les parties conviennent de poursuivre la logique de collégialité lors de la conduite des entretiens (Directeur des Ressources Humaines, conseillers RH, managers).

Il est également convenu de poursuivre l'expérimentation de nouvelles méthodes de recrutement dites atypiques, déjà testées dans le passé et qui ont pour effet d'élargir à des profils de candidats qui ne seraient pas nécessairement retenus par le biais d'un recrutement plus « classique ».

Enfin, les conseillers RH en charge du recrutement sont formés à la non-discrimination au moins une fois tous les 5 ans en application de l'article L. 1131-2 du code du travail.

En matière d'emploi et d'accès à la formation professionnelle, le principe de non-discrimination est intégré au sein du règlement intérieur de l'entreprise.

Il est rappelé que les situations présumées de discriminations sont signalées auprès de la Direction des Ressources Humaines. Elles peuvent également être remontées par le biais du Comité Social et Economique ou via l'outil relatif au lanceur d'alerte disponible dans l'intranet. La Direction des Ressources Humaines procède à une enquête pour analyser objectivement les faits remontés. Dans le cas où la situation de discrimination serait avérée, les mesures de nature à faire cesser cette situation et protéger la victime (soutien psychologique, mesures propres à l'auteur des faits...) sont mises en œuvre.

➤ **Actions de communication interne auprès des salariés**

Les grands principes de cet accord sont communiqués à tous les nouveaux embauchés au travers notamment du kit d'accueil.

Les dispositions du présent accord sont également communiquées à l'ensemble de la ligne managériale. Ce type d'action a vocation d'une part, à partager avec l'ensemble des responsables hiérarchiques de la Caisse régionale les dispositifs en vigueur et les possibilités accordées aux salariés en vue de garantir l'Égalité Professionnelle et d'autre part, à favoriser les échanges avec les responsables de proximité sur les éventuelles problématiques rencontrées en la matière.

La rubrique dédiée spécifiquement à l'égalité professionnelle sous l'intranet est enrichie d'une veille externe reprenant notamment les dernières actualités en matière d'égalité hommes femmes. Par ce biais, les parties au présent accord conviennent de mettre en valeur, au moins une fois par an, une action mise en œuvre, une nouvelle actualité, une bonne pratique, une réussite en lien avec la commission égalité professionnelle. L'entreprise veille à mettre plus spécifiquement en valeur les dispositions relatives à la paternité.

De la même manière, toute publication ou étude de nature à éclairer la ligne managériale sur le thème de la mixité au sein de l'entreprise pourra utilement être diffusée.

Les actions menées dans le cadre du présent accord et les bonnes pratiques existantes sont également relayées par le biais du journal d'entreprise.

Un guide de la parentalité sera créé afin de rassembler en un seul et même endroit l'ensemble des dispositions relatives à la paternité et à la maternité au sein de l'entreprise.

La lutte contre toute forme de sexisme dans l'entreprise est intégrée au sein du règlement intérieur ainsi qu'une communication spécifique sur le sujet au sein de l'intranet, dans une rubrique dédiée. Il sera, à cette occasion, rappelé que bien que le fait de pouvoir blaguer entre collègues est important pour la bonne entente et la cohésion de l'équipe, les propos ou blagues à caractère sexiste sont des comportements qui ne sont pas tolérés. L'argument selon lequel ils contribuent à la bonne ambiance au sein d'une équipe n'est pas recevable.

Concernant les personnes ayant recours à une assistance médicale à la procréation (PMA), les parties au présent accord conviennent qu'il est nécessaire de les informer des autorisations d'absences prévues par la loi (dispositions qui sont souvent méconnues par les salariés). Des campagnes régulières de communication seront faites en ce sens.

➤ **Communication spécifique auprès des managers**

Les parties soulignent l'importance d'une communication régulière auprès des managers. Dans cet objectif, à la réception d'une déclaration de maternité, l'entreprise communique au manager de la salariée concernée un courrier spécifique rappelant les dispositions légales et conventionnelles applicables à la situation des salariées enceintes au sein de l'entreprise (notamment la durée du congé maternité, la réduction horaire quotidienne, la tenue des entretiens d'accompagnement avant et après le départ en congé maternité ou d'adoption ...).

Ce type d'action a pour objectif de diffuser aux managers l'ensemble des informations leur permettant d'être en mesure de répondre aux éventuelles interrogations de la salariée. En

complément, un entretien tripartite sera organisé lors des déclarations de grossesse (manager/salariée/conseiller RH) afin d'accompagner l'ensemble des parties, qui parfois découvrent ces nouvelles dispositions, et qui peuvent soulever des questions ou des besoins d'éclaircissements. Ce moment d'échanges permettra au conseiller RH d'y répondre.

Enfin, les équipes encadrantes seront régulièrement sensibilisées au sujet de la mixité professionnelle afin qu'elles prennent conscience des enjeux essentiels de ce sujet et du rôle qu'elles ont à prendre en adoptant les bons comportements et des pratiques managériales permettant de valoriser tous les talents.

➤ **Communication spécifique auprès du conseil d'administration**

Au moins une fois par an, les chiffres relatifs au rapport annuel sur l'égalité professionnelle ainsi que les actions mises en œuvre dans le cadre du présent accord, sont présentés aux membres du conseil d'administration.

➤ **Une évolution des mentalités et un meilleur partage des responsabilités parentales à travers la valorisation de la paternité**

L'entreprise est consciente que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise repose sur un nécessaire équilibre des responsabilités liées à la parentalité. Elle reconnaît qu'elle a un rôle à jouer dans cet équilibre.

L'entreprise rappelle à ce titre que les congés liés à la parentalité sont ouverts aussi bien aux hommes qu'aux femmes. Elle souhaite aussi participer activement à la diffusion d'une culture commune en la matière.

Concrètement et afin de valoriser la paternité et favoriser un meilleur partage des responsabilités parentales :

- les futurs papas sont informés des dispositions auxquels ils peuvent avoir recours eu égard à leur nouveau statut parental. Un guide d'information, qui est intégré à l'espace intranet spécifiquement dédié à l'égalité professionnelle, leur est communiqué. Il comprend notamment des informations sur la durée du congé paternité et ses modalités de mise en œuvre au sein de l'entreprise, des dispositions sur le congé parental, le travail à temps partiel.
- l'entreprise maintient, durant le congé paternité (y compris le congé paternité spécifique de 30 jours en cas d'hospitalisation de l'enfant), le salaire au-delà du plafond de la sécurité sociale. L'entreprise verse ainsi un complément de rémunération et ce, en sus des indemnités journalières de sécurité sociale versées par la MSA au salarié.
- à l'issue de leur congé paternité, un temps d'échanges sera organisé avec le manager et le conseiller RH afin d'aborder, notamment, l'actualité de

l'entreprise durant leur absence, les éventuelles évolutions de conciliation entre vie professionnelle et personnelle....

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe l'entreprise au moins un mois avant, en indiquant la date à laquelle il envisage de le prendre. L'entreprise s'engage à ne s'opposer à aucun départ en congé ni à en exiger un quelconque report. En cas de naissances prématurées, le salarié pourra modifier les dates de son congé paternité avec un délai de prévenance réduit.

Les indicateurs :

- Mesurer le degré de sensibilisation des salariés à l'égalité professionnelle à travers le baromètre social
- Nombre d'actions de communication interne mises en œuvre
- Nombre de personnes par sexe concernées par le versement de la prime de naissance
- Nombre de congé paternité pris (y compris avec maintien de rémunération) – avec, en parallèle, le nombre de demandes

ARTICLE 2 : Favoriser la mixité dans l'entreprise à travers les recrutements

Le processus mis en œuvre dans le cadre des recrutements internes comme externes est appliqué de manière identique aux femmes comme aux hommes. Toutefois, les parties au présent accord n'entendent pas se satisfaire de ce simple constat. Il est convenu que les processus de recrutement soient basés sur les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats et à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi ne soit pas discriminante et permette ainsi, sans distinction, la candidature des femmes comme des hommes.

- **Favoriser la mixité dans les recrutements et particulièrement dans les emplois sous représentés par l'un ou l'autre sexe**

Le présent accord a pour objectif d'assurer au mieux une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes dans les différents métiers de l'entreprise et à tous les niveaux tout en tenant compte des candidatures reçues.

Au 31 décembre 2022, les effectifs CDI se composaient de 61,4% de femmes et 38,6 % d'hommes. Les 127 recrutements réalisés cette même année ont permis d'embaucher 74 femmes et 53 hommes.

Certains métiers sont surreprésentés par des femmes. Au contraire, d'autres emplois sont majoritairement occupés par des hommes.

Face à ce constat, une cartographie des métiers du siège et du réseau est régulièrement réalisée et présentée à la commission Egalité professionnelle du comité social et économique

afin d'avoir une vision claire de la répartition des hommes et des femmes au sein des différents métiers.

Sur la base de cette cartographie, l'entreprise veille à apporter une attention particulière aux emplois fortement féminisés et aux emplois surreprésentés par les hommes afin de permettre un meilleur équilibre de la répartition des hommes et des femmes au sein de ces métiers lors des embauches. L'entreprise réaffirme en parallèle que sa priorité première lors de l'examen des candidatures est la recherche de compétences. En effet, la recherche d'un meilleur équilibre au sein des métiers identifiés en amont ne pourra être pertinente et judicieuse pour l'entreprise et les salariés recrutés, qu'à la condition que le choix final qui est réalisé se fasse sur la base de dossiers de candidature jugés à compétences professionnelles égales.

➤ **Mise en œuvre d'actions de communication visant à développer la mixité**

Les parties au présent accord sont néanmoins conscientes que l'entreprise reçoit en majorité des candidatures provenant de femmes. En 2022, par exemple, 70% des CV reçus concernaient des candidatures féminines.

Les déséquilibres constatés au sein de certains métiers sont donc liés directement à ce bassin de candidature, très largement féminisé.

Ce déséquilibre trouve notamment sa source dans l'orientation scolaire des étudiants qui peut parfois être prédéterminée en raison des stéréotypes liées à certains métiers. Face à ce constat, l'entreprise souhaite valoriser la politique menée en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité de nos emplois auprès de ces étudiants et notamment à l'occasion de manifestations auxquelles l'entreprise participe (exemple : les salons métiers). Les parties au présent accord conviennent que cette valorisation se traduise également par l'organisation de réunions d'informations auprès des étudiants du territoire (Charente et Dordogne) et des actions de communication en partenariat avec les organismes d'orientation scolaire qui agissent directement auprès des étudiants. Cette communication passera également par les messages relayés à travers les réseaux sociaux de l'entreprise (Linkedin...). Il est aussi convenu de poursuivre les actions de communication auprès des nouveaux embauchés en inscrivant, chaque année, l'engagement des équipes de la Caisse régionale en faveur de l'égalité professionnelle lors des journées d'accueil et d'intégration de ces nouveaux embauchés.

Cet engagement sera aussi visible à travers le site internet du Crédit Agricole Charente Périgord.

➤ **Favoriser la mixité au sein des différentes instances**

Les parties signataires s'engagent à développer une plus grande mixité dans les instances où une insuffisance est constatée sur ce point (notamment les instances représentatives du personnel et les groupes de travail).

Les indicateurs :

- Répartition par sexe des effectifs globaux CDI au 31 décembre de l'année considérée

- Nombre de CV reçus par niveau de diplôme et par sexe
- Nombre de recrutements par sexe
- Pour les métiers identifiés à fort déséquilibre :
 - taux d'embauches en CDI par sexe
 - taux de CV reçus par sexe
- Nombre d'actions de valorisation externe de notre politique relative à l'égalité professionnelle
- Cartographie : répartition des effectifs par sexe au sein des métiers du siège et du réseau

ARTICLE 3 : La parentalité au sein de l'entreprise et la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

Les parties au présent accord réaffirment leur volonté commune de favoriser un juste équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

➤ Organisation des réunions de travail

Dans cet objectif, les réunions sont organisées dans le respect des horaires de travail collectif. En cas de dépassement exceptionnel un délai de prévenance sera respecté par l'organisateur de la réunion.

➤ Rubrique spécifiquement dédiée à l'égalité professionnelle sous l'intranet

La rubrique Egalité professionnelle sous l'intranet est régulièrement enrichie notamment en rappelant les durées légales de travail (repos journalier minimum de 11 heures entre 2 journées de travail, le repos hebdomadaire de 35 heures minimum etc) et ce, afin de valoriser la volonté de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

L'information sur l'offre existante pour la garde d'enfants est développée afin de permettre aux salariés le souhaitant de consulter des informations et des coordonnées d'assistantes maternelles.

Enfin, la rubrique est enrichie de toutes les nouvelles dispositions relatives à l'égalité professionnelle intéressant l'entreprise.

➤ Mise en place de fauteuils de repos

Des fauteuils de repos sont mis en place pour les salariées enceintes du siège et du réseau.

➤ **Travail à temps partiel**

L'entreprise assure la réponse au salarié qui formulerait une demande de travail à temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation, selon les délais suivants :

- un délai de réponse de 3 semaines (à compter de la réception de la demande) applicable aux cas de demandes formulées pour débiter un congé parental à temps partiel immédiatement après le congé de maternité ou d'adoption,
- un délai de réponse d'un mois et 2 semaines (à compter de la réception de la demande) applicable aux demandes formulées à n'importe quel moment au cours des trois premières années de l'enfant.

Le principe retenu est que le salarié soit informé de la nouvelle répartition de ses horaires 1 semaine (1^{er} cas) et 2 semaines (2^{ème} cas) avant sa prise de fonction à temps partiel.

Il est rappelé que la répartition des heures de travail entre dans le cadre du pouvoir de direction de l'employeur à la condition qu'elle soit compatible avec l'objet même du dispositif du travail à temps partiel dans le cadre d'un congé parental. La Direction étudie avec attention les situations familiales particulières (famille monoparentale, famille ayant un enfant handicapé à charge...) afin de pouvoir trouver la solution la plus satisfaisante pour les deux parties.

La prise d'un congé parental à temps partiel ne peut jamais être invoqué (directement ou indirectement) comme élément ou critère de nature à affecter l'emploi occupé par le salarié.

➤ **Prise en compte de situations individuelles particulières**

Conscientes que certaines situations personnelles rencontrées par les salariés ne peuvent être occultées, les parties s'accordent sur la mise en place de dispositifs permettant au salarié de mieux concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle.

Ainsi, lorsqu'un salarié a à sa charge effective et permanente un enfant atteint d'une maladie grave, d'un handicap, hospitalisé ou souffrant d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital, attesté par certificat médical précisant la nécessité de soins contraignants et la présence soutenue d'un parent auprès de l'enfant, le dispositif suivant a été négocié :

- ***Etudier les possibilités de mobilités***

L'entreprise s'engage à étudier avec bienveillance et une attention toute particulière les possibilités de mobilités géographiques et/ou fonctionnelles pouvant être proposées au salarié et lui permettant de concilier sa vie professionnelle et ses responsabilités familiales spécifiques. L'idée sous-jacente étant de permettre au salarié de réduire son temps de déplacement en se rapprochant de son domicile. Cette recherche de mobilité sera privilégiée dans la mesure où elle permet de trouver une solution s'inscrivant dans le temps et permettant au salarié de faire face à cette situation particulière.

Si les possibilités de mobilités disponibles et recherchées ne permettent pas de répondre aux besoins spécifiques et particuliers du salarié, la solution alternative suivante sera proposée au salarié.

- **Proposition d'une solution alternative**

L'entreprise propose au salarié, en faisant la demande, de bénéficier de plein droit d'un temps partiel à durée déterminée.

Ce temps partiel est de deux formes, selon les besoins exprimés par le salarié :

- soit hebdomadaire : se traduisant par un jour non travaillé au cours de la semaine;
- soit journalier : se traduisant par une réduction horaire journalière.

Le salarié a le choix entre :

- une durée déterminée de 2 mois renouvelable 1 fois pour la même durée ;
- une durée déterminée de 6 mois non renouvelable.

Lorsque la situation du salarié nécessite une absence plus longue et de façon continue auprès de son enfant gravement malade (notamment en cas d'hospitalisation ou mise en jeu du pronostic vital), l'entreprise offre la possibilité aux salariés le désirant de partager leurs jours de congés. Le dispositif de dons de jours est également ouvert aux salariés dont le conjoint, le concubin, le pacsé ou l'ascendant est malade ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Les salariés pourront déposer, de façon anonyme, dans un compteur dit « de solidarité enfant malade » (géré par le service ARH) des jours de congé Compte épargne temps dans la limite de 2 jours par an et par salarié, dans les conditions précisées ci-dessous :

↳ Modalités de recueil des dons :

Lorsqu'elle en a la connaissance, la DRH propose ce don de jours aux salariés confrontés aux difficultés présentées ci-dessus. Tout salarié peut également solliciter la DRH pour demander à bénéficier de ce dispositif.

La Caisse Régionale lancera un « appel aux dons » (chaque fin d'année si nécessaire) afin de recueillir une enveloppe de jours disponibles pour répondre aux éventuels salariés demandeurs. L'appel sera clos dès lors que le compteur atteindra 30 jours.

Le salarié souhaitant utiliser les jours disponibles dans ce compteur doit répondre aux conditions définies ci-dessus. En complément, le médecin doit indiquer la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident et préciser qu'une présence soutenue et des soins contraignants sont indispensables.

Si le compteur permet la prise de jours couvrant l'ensemble de la durée prévisible indiquée par le médecin, le salarié est autorisé à s'absenter durant cette période (de façon continue ou non et dans la limite de 30 jours par an et par salarié). L'entreprise abondera de 20% les jours posés (calcul arrondi à la demie-journée).

Les jours restants au compteur et non utilisés par le salarié peuvent être utilisés ultérieurement par un autre salarié. Lorsque le compteur de jours sera épuisé ou en phase de l'être, un nouvel appel aux dons sera lancé.

Ces dispositions remplacent les dispositions de l'accord relatif au CET (paragraphe intitulé « *Modalités de recueil des dons* », page 4 de l'accord) en vigueur jusqu'au 31 décembre 2025.

➤ **Aménagement de la charge de travail**

En application de la CCN en vigueur au Crédit Agricole, à partir du premier jour du 3^{ème} mois de grossesse médicalement constatée, la salariée bénéficie d'une réduction de la durée quotidienne d'une heure (y compris le samedi matin), sans diminution de salaire.

Le manager de la salariée veille à aménager sa charge de travail afin que celle-ci soit compatible avec la réduction horaire quotidienne.

➤ **Utilisation des outils numériques nomades dans le cadre du droit à la déconnexion**

L'utilisation des outils numériques nomades fait aujourd'hui partie intégrante de l'environnement de travail et est indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise. Ils doivent se concevoir comme des outils facilitant le travail des salariés. Ils peuvent cependant estomper la frontière entre le lieu de travail et le domicile d'une part et entre le temps de travail et le temps consacré à la vie personnelle d'autre part.

L'utilisation des outils numériques nomades peut, en effet, parfois rendre difficile la conciliation recherchée entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Ordinateurs, tablettes, smartphones..., peuvent parfois engendrer des risques d'hyper connexion des salariés. Dans le même temps, certains salariés aspirent à conserver les souplesses offertes par l'utilisation de ces outils.

Les parties au présent accord s'accordent pour prévoir des dispositifs de régulation dans l'utilisation des outils en vue d'assurer :

- ✓ le respect des temps de repos et de congé
- ✓ ainsi que de la vie personnelle et familiale

La conciliation entre la vie professionnelle et personnelle passe nécessairement par le respect des temps de repos et de congés.

Concrètement, il s'agit de veiller au bon usage des « nouvelles » technologies en adéquation avec l'effectivité des temps de repos et de congés.

Dans cette optique, il est rappelé que tout salarié doit bénéficier d'un temps de repos minimum de 11 heures quotidien. L'utilisation des outils s'inscrit dans le respect de ce temps de repos quotidien et est de nature à contribuer à une bonne qualité de vie au travail, source de bonne performance globale pour l'entreprise.

Toujours dans le même objectif, l'utilisation des outils numériques doit être faite à bon escient. Ils permettent notamment de faciliter la diffusion et le partage d'information, la communication verticale, raccourcir les délais de prise de décisions et mieux organiser son travail. Dans le même temps, ils donnent parfois la sensation d'être assailli d'informations et de générer un sentiment d'urgence. L'utilisation de la messagerie électronique est l'une des sources de ces constats.

Pour développer les constats positifs et réduire au maximum les aspects négatifs, les salariés devront veiller à en faire un bon usage. Dans cet objectif, ils devront utiliser la fonction différée lors de l'envoi d'e-mails, de sorte que les salariés destinataires reçoivent le message durant leurs horaires de travail et non en dehors. Par exception, et dans le cas où des circonstances contraindraient l'émetteur à communiquer sans respecter cette règle, il ne sera attendu aucune réponse immédiate de la part du destinataire (sms, e-mail, appels téléphoniques...). Il ne sera jamais reproché à un salarié de ne pas avoir répondu en dehors de ses horaires de travail.

De manière générale, et pour ne pas se limiter au seul sujet de la messagerie électronique, les parties au présent accord s'accordent pour développer des modes de communication alternatifs. Il pourra s'agir :

- des communautés collaboratives de travail sous l'intranet qui permettent de disposer d'un espace commun pour échanger avec ses pairs, accéder à de l'information sur les projets en cours et centraliser des documents à un seul endroit ;
- des informations passées via l'intranet et disponibles plusieurs jours dans un bandeau d'affichage, permettant de réduire le volume des e-mails envoyés en limitant l'envoi avec pièce jointe lorsqu'un lien vers le document stocké sous Chorale peut être inséré dans le message ;
- de la messagerie instantanée,.

Enfin, les parties soulignent la nécessité de veiller à ce que l'usage des outils respecte leur finalité respective en transmettant au bon interlocuteur la juste information dans la forme adaptée. Une sensibilisation sur ce bon usage est communiquée aux salariés.

Dans la même logique, il est également nécessaire de prévoir un accompagnement à la bonne utilisation des outils. Dans cet objectif :

- un guide de bonnes pratiques avec toutes les astuces à connaître sera diffusé notamment lors de la remise d'un smartphone (utilisation i-phone, activation/désactivation des alertes e-mails, utilisation de la messagerie différée, les règles de transfert, le triage des e-mails, message d'absence...);
- le portail intranet « Environnement de Travail » sera actualisé afin de proposer, dans un même espace, l'ensemble de la documentation technique relative aux outils ;
- des formations par le biais de classes virtuelles ou modules e-learning seront organisées, pour compléter l'accompagnement mis en œuvre.

Des communications régulières seront réalisées pour rappeler les principes attachés au droit à la déconnexion spécifiquement à l'approche des vacances scolaires.

➤ **Assistance aux salariés victimes de violences familiales :**

Les parties au présent accord considère l'entreprise comme un espace où les salariés peuvent trouver appui et aide pour les problèmes de la vie privée qu'ils rencontrent, et notamment les violences familiales.

A tout moment, un salarié, confronté à une situation de violence familiale peut faire appel aux associations locales spécialisées afin d'obtenir de l'aide - leurs coordonnées seront affichés au sein de l'entreprise.

Il peut également faire appel à notre assistant social pour lui faire part de sa situation et trouver une aide et des conseils adaptés ainsi qu'à notre psychologue du travail – leurs coordonnées seront largement diffusés au sein de l'entreprise.

Le salarié peut également se tourner vers les 2 référents sexisme et harcèlement sexuel désignés au sein de l'entreprise (leurs coordonnées sont disponibles au sein de chaque affichage obligatoire des sites et des agences).

Ces démarches peuvent être faites à l'initiative du salarié seul ou avec l'aide de la DRH s'il en exprime le souhait. Dans ce cas, et si cela le nécessite, la DRH mettra tout en œuvre pour rechercher les solutions RH les plus adaptées à la situation du salarié (exemples : mobilité géographique, souplesse provisoire dans la réorganisation des horaires de travail...).

En complément, un dispositif spécifique est mis en place via la création d'une enveloppe de 10 jours dédiée à ces situations. Ces 10 jours font partis de l'enveloppe de 30 jours issus des dons de jours prévus par le présent accord. Le salarié demandeur pourra utiliser 2 jours (soit en les posant soit en demandant la monétisation). La condition posée par l'accord relatif au CET en vigueur jusqu'au 31 décembre 2025, d'avoir au préalable épuisé tous ses droits à congés, ne sera pas demandée.

Afin d'accompagner davantage le salarié confronté à cette situation de violences familiales, l'étude des éventuels frais de justice engagés pourront être pris en charge par le fonds de solidarité (dans les conditions d'attributions du fonds).

Enfin, l'entreprise s'engage à être volontaire dans les campagnes de sensibilisation ou de communication sur le sujet des violences familiales afin de marquer l'engagement de l'entreprise sur ce sujet.

➤ **Aide et soutien aux salariés aidants :**

Conformément à l'accord national du 02 décembre 2022 sur l'emploi des travailleurs handicapés et de la solidarité dans les caisses régionales et au code du travail, les salariés aidants sont ceux dont l'une des personnes suivantes de leur entourage proche présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :

- leur conjoint ;
- leur concubin ;
- leur partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- un ascendant ;

- un descendant ;
- un enfant dont ils assument la charge au sens de l'article L512-1 du code de la sécurité sociale ;
- un collatéral jusqu'au 4^{ème} degré ;
- un ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au 4^{ème} degré de leur conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle ils résident ou avec laquelle ils entretiennent des liens étroits et stables, à qui ils viennent en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou activités de la vie quotidienne.

Le salarié aidant justifie auprès de l'employeur du lien « familial » ou des liens « étroits et stables » avec l'une des personnes susmentionnées, tout comme de l'affection de l'état de santé de cette dernière, par la production des justificatifs requis par les dispositions réglementaires en vigueur (à ce jour, par l'article D3142-8 du code du travail).

La loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 prévoit désormais l'indemnisation du congé de proche aidant (via une allocation journalière).

Le congé « proche aidant » prévu par la loi est d'une durée de 3 mois renouvelable une fois dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière du salarié. Les parties au présent accord prévoient la possibilité de renouveler ce congé 2 fois (le portant ainsi à 9 mois).

La durée du congé est prise en compte pour la détermination des droits et avantages liés à l'ancienneté du salarié. La durée de l'absence n'aura pas d'impact sur les montants versés au salarié au titre de l'intéressement/participation et de la REC (permettant ainsi une totale neutralisation de l'absence).

Le congé pourra être fractionné ou transformé en période d'activité à temps partiel dans les conditions légales en vigueur. Dans le cadre d'un temps partiel, une répartition journalière (se traduisant par une réduction horaire journalière) pourra être envisagée selon les besoins exprimés par le salarié.

Les salariés aidants sont prioritaires pour les demandes de transformation du 13^{ème} mois en jours de congés.

A son retour, le salarié retrouvera son emploi ou un emploi similaire sans modification de classification ou de rémunération.

Une communication sera réalisée sur l'existence d'une plateforme dédiée aux aidants mis à disposition par AGRICA, permettant de trouver les solutions de proximité pour prendre soin d'un proche dépendant, âgé ou handicapé.

AGRICA en tant qu'acteur de prévention et de protection de la santé du monde agricole sera sollicité par l'entreprise afin de créer un partenariat et des échanges réguliers sur les dispositifs à mettre en œuvre au sein de l'entreprise pour accompagner au mieux les salariés

aidants (plaquettes d'informations, conférences...). Chaque salarié concerné y trouvera écoute, conseil et orientation dans l'optique d'un accompagnement sur mesure. Le référent HECA sera également un interlocuteur privilégié.

➤ **Droits des couples de même sexe**

Les parties au présent accord souhaitent conférer les mêmes droits, liés à la parentalité, aux couples de même sexe qui ont un ou des enfants à charge. Dans cet objectif, les droits découlant de la CCN prévus pour le père (c'est-à-dire prime naissance et congé naissance de 3 jours) sont également ouverts à la personne (homme ou femme) vivant maritalement avec la mère.

Les indicateurs :

- Nombre de demandes de congés parentaux à temps partiel (et notamment ceux dont la répartition hebdomadaire du travail, initialement demandée par le salarié, a été modifiée)
- Suivi du nombre de fauteuils de repos mis en place
- Nombre d'informations insérées sous l'intranet dans la rubrique Egalité professionnelle
- Nombre de guide et d'actions de sensibilisation à l'utilisation des outils numériques
- Nombre de salariés bénéficiant du congé salarié aidant

ARTICLE 4 : L'accès à la formation

Bien que le suivi des formations réalisées montre que les femmes comme les hommes ont globalement le même accès à la formation au sein de notre entreprise, les parties au présent accord réaffirment que l'accès à la formation est un élément déterminant et indispensable pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement des carrières. L'entreprise entend donc poursuivre le maintien de cet accès à la formation, et ce sans distinction relative au sexe ou à la durée du travail du salarié.

➤ **Faciliter l'accès à la formation**

Dans cet objectif, la participation de tous les salariés aux actions de formation est favorisée en :

- privilégiant les sessions de formation de courte durée et en veillant dans la mesure du possible à réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation,
- continuant à développer la formation à distance sur le poste de travail ou sur un poste dédié (e-Learning) qui permet de répondre, pour certaines formations, aux contraintes personnelles des collaborateurs (dans ce cas, la formation se déroule dans un endroit approprié afin que le salarié ne soit pas dérangé ou perturbé pendant le e-learning),

- veillant à ce que la formation soit dispensée pendant les horaires de travail,
- prenant éventuellement en charge les frais de garde d'enfants de manière individuelle si les contraintes personnelles s'avèrent être un frein à l'accès à la formation lorsque celle-ci se déroule en dehors du lieu habituel de travail et entraîne en conséquence un dépassement des horaires de travail (8h00-18h00).
De plus, les salariés qui auraient à suivre une formation un jour non travaillé dans le cadre d'un temps partiel, pourront bénéficier d'une prise en charge de leur frais supplémentaires de garde d'enfants engagés à cette occasion. Cette information est intégrée au sein des convocations de formations.

Ces demandes devront, pour être prises en charge, être accompagnées de justificatifs correspondant précisément aux frais supplémentaires de garde engagés du fait de la formation, avec au choix du salarié, la transmission de la copie du décompte mensuelle URSSAF des heures travaillées, le bulletin de paie de l'assistante maternelle ou la facture de la crèche, du centre aéré....

L'entreprise garantira le principe général d'égalité d'accès aux formations managériales et aux formations diplômantes bancaires. Pour celles-ci, lors des entretiens de sélection, les questions spécifiques aux femmes (maternité) et aux modalités d'exercice de la parentalité sont proscrites.

Les indicateurs :

- Répartition du nombre de salariés par sexe et par classe d'emploi ayant bénéficié d'une formation au regard du nombre total de salariés
- Nombre d'heures de formation suivies par classe d'emploi et par sexe (en distinguant les formations règlementaires et les formations sollicitées par les salariés)

ARTICLE 5 : Assurer le respect de l'égalité dans le cadre des parcours professionnels et des promotions

L'évolution professionnelle des salariés et notamment l'accès à des postes de management et/ou de responsabilités, et plus généralement chaque forme de promotion, sont exclusifs de toute considération tenant au sexe des salariés.

Aujourd'hui, les femmes représentent 36% des managers et 47% des personnes occupant un emploi appartenant à la classe d'emploi 3.

Les parties au présent accord s'accordent pour améliorer ces taux et fixent un double objectif à atteindre d'ici 2026 :

- 50% des cadres sont des femmes ; 40% des managers sont des femmes.

Dans cet objectif, les parties au présent accord conviennent des actions précisées ci-après.

➤ **Développement d'une politique de mobilité attractive**

A travers l'effet conjugué des dispositions de notre accord relatif à l'accompagnement social des mobilités et de la politique menée en terme de GPEC, le développement d'une politique de mobilité attractive, incitant et facilitant les mobilités professionnelles et géographiques de l'ensemble des salariés est poursuivi.

➤ **Mixité dans les parcours professionnels**

L'égalité professionnelle implique que l'ensemble des salariés soit en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

L'entreprise a mis en place, depuis 2011, des viviers de compétences afin d'anticiper les besoins d'effectifs de l'entreprise et de permettre aux salariés souhaitant évoluer sur d'autres métiers d'être accompagnés par l'entreprise à travers un parcours de formation spécifique.

Ce cursus intègre des apprentissages théoriques et pratiques permettant aux salariés d'anticiper une évolution professionnelle sur un nouveau métier. L'objectif est d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice d'un futur poste.

Chaque lancement de vivier est précédé d'un appel à candidatures émanant de la Direction des Ressources Humaines. A cette occasion, l'entreprise informe, spécifiquement pour les viviers Encadrements et Encadrements intermédiaires, que la mixité des emplois est encouragée par l'entreprise dans tous les métiers et à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise. La DRH veillera à un équilibre entre le nombre d'hommes et de femmes participant à ces viviers au regard de notre répartition actuelle (60% de femmes/40% d'hommes).

Dans le même objectif, tous les ans à l'occasion du lancement des campagnes annuelles d'appréciation, les managers sont sensibilisés au principe d'égalité de traitement dans le cadre des évolutions de carrière et des promotions.

La nomination des futurs managers respectera le principe d'équilibre entre les hommes et les femmes (l'objectif étant, durant la durée de l'accord, de nommer autant de nouveaux managers hommes que de nouveaux managers femmes).

Pour y parvenir, les managers seront notamment invités à échanger, en revue d'effectif annuel, sur les personnes potentiellement concernées au sein de leurs équipes. Elles seront identifiées afin de prévoir un accompagnement à la construction d'une trajectoire managériale (mentorat...).

Enfin, les parties au présent accord prévoit l'étude régulière des parcours professionnels des salariés afin de veiller à un accès égal aux opportunités d'évolutions professionnelles par le suivi de l'indicateur suivant : durée moyenne par sexe entre 2 promotions et/ ou attribution de RCI/et ou attribution d'expertise.

➤ **Accompagnement des congés maternité ou d'adoption**

Tout salarié est individuellement reçu par son Responsable hiérarchique, en amont de son départ en congé de maternité ou d'adoption, à un entretien au cours duquel sont examinées les conditions de la reprise de son activité professionnelle à l'issue de son absence.

Au cours de cet entretien, pourront notamment être abordés les points suivants :

- durée prévisionnelle de l'absence,
- formation, souhaits éventuels d'évolution de carrière à la suite du congé,
- scénarii éventuels d'affectation géographique et fonctionnelle lors de la reprise du travail.

Au terme du congé de maternité ou d'adoption, le salarié est réintégré dans son emploi ou dans un emploi similaire et sur son lieu d'affectation (sauf si souhait différent du salarié ou évolution impactant le poste initial).

Au terme du congé parental d'éducation, le salarié est réintégré dans son emploi ou dans un emploi similaire.

Dans le mois qui précède son retour, si le salarié en accepte le principe, ou au plus tard au cours de la semaine de son retour, ce dernier est de nouveau reçu par son Responsable, le cas échéant par son conseiller Ressources Humaines, afin de préciser les conditions de la reprise de son activité.

Ces entretiens et notamment les actions qui en découlent seront formalisés dans une trame de suivi prévue spécifiquement à cet effet et transmise ensuite au service Carrières pour leur permettre d'accompagner le salarié et d'intégrer le cas échéant lesdites actions lors de la préparation de l'entretien RH. Ces trames de suivi sont disponibles au sein de l'intranet dans la rubrique dédiée à l'égalité professionnelle. Dans l'objectif que les parties prenantes en prennent connaissance et qu'elles soient effectivement renseignées, elles sont également envoyées par e-mail aux managers et salariés concernés, par le service ARH, dans les jours suivants la déclaration de la maternité.

De plus, si le salarié était remplacé par un CDD pendant son absence, le contrat sera prolongé jusqu'au surlendemain de la reprise, et ce afin de faciliter la réintégration. De la même manière, si la personne était remplacée par un salarié CDI de l'entreprise, celui-ci serait alors maintenu au minimum selon les mêmes délais.

➤ **Accompagnement des absences de longue durée de 12 mois au minimum**

Avant la réintégration au sein de l'entreprise, pour les congés les plus longs, de 12 mois au minimum, un bilan professionnel pourra être proposé au salarié en plus du dispositif décrit ci-avant au moment de son entretien.

Ce bilan pourra s'accompagner d'une période de professionnalisation en cas de changement de poste ou de modification importante affectant le poste précédemment occupé. De même,

le salarié pourra suivre une action de formation dans le cadre de son compte personnel de formation.

Dans tous les cas, une semaine d'immersion sera systématiquement proposée (accompagnement par son Responsable ou le cas échéant d'un formateur réseau ou d'un moniteur de vente) à tout salarié de retour d'une absence dite de longue durée (soit 12 mois au minimum). Pour les salariés travaillant dans le réseau, un passage au sein des services du Siège pourra être proposé au cours de cette semaine d'immersion.

La nécessité et l'importance de réaliser ces 2 types d'accompagnements sont rappelées aux managers notamment lors des réunions de région.

➤ **Lien avec l'entreprise durant le congé maternité ou d'adoption**

Durant une absence de plusieurs mois, l'entreprise évolue, ce qui peut générer une phase d'incertitude au moment de la reprise. Par conséquent, les salariés qui en font la demande pourront recevoir par e-mail des informations générales sur l'entreprise (offres d'emplois, « quoi de neuf » ...), par l'intermédiaire de leur manager, afin de garder le lien avec la vie professionnelle. L'entretien qui a lieu avant le départ en congé maternité ou d'adoption sera l'occasion pour le salarié et le manager de convenir ensemble des informations à communiquer.

➤ **Prise en charge des cotisations de retraite de base lors des congés parentaux à temps partiel**

Il est constaté que les congés parentaux à temps partiel sont majoritairement pris par des femmes (au 31 décembre 2022, 100% des congés parentaux à temps partiel au sein de l'entreprise concernaient des femmes).

Les parties au présent accord souhaitent réduire l'impact négatif que cette période à temps partiel peut avoir sur le montant de la retraite des femmes.

Dans ce cadre, sur demande du salarié, la Caisse régionale prendra en charge 30% des cotisations salariales et patronales de la retraite de base (hors régimes de retraite complémentaire (AGIRC/ARRCO) et supplémentaire (PER)) sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein, et ce durant toute la durée du congé parental à temps partiel. Cette prise en charge interviendra sous condition que le salarié décide lui aussi de cotiser sur ledit salaire reconstitué.

Les indicateurs :

- Pourcentage de salariés promus par rapport au nombre total de salariés de la classe d'emploi par sexe
- Taux d'entretiens avant le congé maternité / et au retour du congé maternité ou parental
- Répartition des effectifs par position d'emploi et par sexe au 31 décembre de l'année considérée
- Nombre de salariés ayant été nommés experts par position d'emploi et par sexe

- Durée moyenne par sexe entre 2 promotions et/ou attribution RCI et/ou attribution d'expertise.

ARTICLE 6 : Assurer l'égalité salariale

Les décisions d'évolutions individuelles de rémunération sont prises en appréciation des seules compétences professionnelles des salariés.

- **Poursuite de la politique menée en matière de rémunération construite sur des principes d'équité et d'objectivité**

A l'occasion des campagnes annuelles d'augmentations individuelles, l'entreprise sensibilise l'ensemble des managers à l'obligation légale en matière d'égalité salariale entre les hommes et les femmes. En appui, il leur est communiqué des informations afin de leur donner une vision des rémunérations moyennes perçues au sein de la Caisse régionale.

Il leur est également rappelé le principe selon lequel les absences liées aux congés maternité, de paternité ou d'adoption ne sont pas des critères à prendre en considération lors des décisions d'attribution d'augmentations individuelles.

Enfin, la nécessité d'adapter les objectifs professionnels des salariés travaillant à temps partiel est également rappelée à cette occasion.

- **Suivi comparé des augmentations individuelles de rémunération des salariés à temps complet et à temps partiel**

Il est rappelé que l'entreprise fait valoir son attachement en matière d'équité dans le domaine de la rémunération pour l'ensemble des salariés, qu'ils travaillent à temps complet ou à temps partiel.

Afin de s'en assurer, un suivi comparé des augmentations individuelles attribuées aux salariés à temps complet et à temps partiel est réalisé.

- **Amélioration du dispositif de rattrapage salarial lors des absences au titre du congé maternité ou d'adoption**

En application de l'accord national du 7 juin 2021 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein des Caisses régionales (le cas échéant, de la loi du 23 mars 2006 - article L1225-26 du code du travail), les salariés de retour de congé maternité ou de congé d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues durant 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 augmentations individuelles à prendre en compte en moyenne sont les augmentations liées à la reconnaissance du surplus de compétences mises en œuvre par le salarié dans son emploi (RCI).

Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentations sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations à appliquer.

De ce fait, l'augmentation moyenne versée à un salarié en congé maternité ou d'adoption représente des montants largement inférieurs aux augmentations mensuelles effectivement versées aux salariés (par exemple, le montant brut mensuel s'élevait à environ 28€ en 2022).

Les parties au présent accord s'accordent pour prévoir un dispositif qui améliore les montants versés dans le but d'agir sur l'une des origines présumées des inégalités salariales entre les hommes et les femmes (le ou les absences lors du congé maternité).

Les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption verront leur rémunération majorée de la manière suivante :

- lorsque l'appréciation du salarié est conforme ou supérieure aux attentes au cours de l'année précédant son départ en congé, le montant moyen versé à l'intéressé, en application des textes susvisés, est doublé ;
- lorsque l'appréciation est inférieure ou proche des attentes, le salarié se verra appliquer le dispositif prévu par l'accord national (ou le cas échéant, la loi).

Si la personne n'a pas été appréciée au cours de l'année précédant son départ en congé, il sera recherché sa toute dernière appréciation.

Exemple : Madame A, en position d'emploi 9, est en congé maternité pendant la campagne annuelle d'augmentation 2023. Durant cette période, 23 salariés de la position d'emploi 9 ont été bénéficiaires de RCI pour un montant moyen perçu de 88€ bruts mensuels. L'augmentation moyenne à appliquer à la rémunération de Madame A représente la somme des augmentations individuelles (2040€) appréciée au regard de l'ensemble des salariés de la même position d'emploi (72 salariés), soit un montant de 28€ en moyenne (= 2040€/72 salariés).

*L'appréciation de Madame A en 2022 étant conforme aux attentes, le montant qui lui sera versé sera doublé soit **56€ bruts mensuels**.*

➤ **Analyser et ajuster les éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes**

La politique menée par l'entreprise depuis 2007 a permis la mise en œuvre d'actions concrètes afin d'une part, d'identifier les écarts de rémunération non justifiés pouvant exister entre les hommes et les femmes au sein d'une catégorie objectivement comparable et d'autre part, et suite aux constats posés, de les rattraper selon une méthodologie prédéfinie. Une enveloppe spécifiquement dédiée à ces rattrapages a été prédéterminée et utilisée au regard du nombre de salariées concernées et des montants à rattraper. Le nombre de salariées ressortant avec des écarts de rémunération (avant l'analyse des dossiers individuels éligibles aux rattrapages) diminue régulièrement d'années en années (par exemple, depuis 2018, il a été réduit de 50%)

L'entreprise reste consciente que le principe d'égalité de rémunération constitue une composante essentielle de l'égalité professionnelle, et souhaite poursuivre cette étude de comparaison des rémunérations, et ce afin de s'assurer de la mise en œuvre effective des dispositions du présent accord.

Les parties au présent accord conviennent donc de reconduire la méthode d'analyse permettant d'identifier les éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

1^{ère} étape : Disposer d'une lecture comparable des salaires moyens des populations hommes femmes en mettant en évidence les tranches en écart en faveur des hommes (%).

La méthodologie de l'analyse salariale Hommes/Femmes arrêtée avec la commission Egalité Professionnelle s'est appuyée sur les éléments et paramètres suivants ventilés Hommes/Femmes :

- la tranche d'ancienneté moyenne dans l'entreprise par position d'emploi ;
- l'effectif par position d'emploi et par tranche d'ancienneté ;
- la rémunération mensuelle moyenne par position d'emploi et par tranche d'ancienneté.

Cas particuliers d'exclusion : certains salariés appartiennent à une position d'emploi (RCE) inférieure à celle qu'ils occupaient avant une mobilité par exemple mais tout en conservant leur niveau de rémunération antérieure par le biais d'une RCP. Ces derniers seront écartés de l'analyse pour ne pas artificiellement augmenter les moyennes de rémunération des femmes ou des hommes.

Exemple: salarié positionné en RCE 4 qui conserve une RCP 8.

Seuls les groupes comprenant au moins 3 hommes et au moins 3 femmes sont pris en compte (conformément à la méthodologie prévue par l'index de l'égalité professionnelle concernant l'indicateur relatif aux écarts de rémunération).

L'analyse a donc pour objectif de permettre de disposer d'une lecture comparable des salaires moyens des populations Femme / Homme. Si à ce stade, des écarts de rémunération sont constatés en faveur des hommes, il faudra pouvoir les justifier par des éléments objectifs.

2^{ème} étape : Déterminer le pourcentage moyen de correction, au sens statistique du terme, à appliquer à la population féminine représentée dans la tranche en écart par rapport aux hommes.

Ainsi, nous partons de l'hypothèse que, pour une population donnée, à ancienneté moyenne dans une même classification et âge moyen identique, la rémunération moyenne brute des femmes doit tendre vers le salaire moyen des hommes.

Le salaire moyen brut des hommes est donc l'indicateur de référence sur lequel on s'appuiera pour calculer un salaire moyen corrigé des femmes en cas d'écart identifié et non justifié.

Il convient de corriger le salaire moyen brut des hommes par position d'emploi et par ancienneté totale dans l'entreprise en fonction des écarts d'âge moyen et d'ancienneté moyenne dans le poste observés entre les deux populations Homme/Femme correspondantes.

Pour obtenir un panel de dossiers à rattraper, il convient d'appliquer les étapes ci-après :

1. Fixer un écart standard

= comparaison des salaires entre 2 années (au sens âge moyen et ancienneté moyenne dans le poste) : soit 2 populations, hommes et femmes d'un même niveau de classification, nous partons du postulat qu'un écart d'âge moyen et/ou d'ancienneté moyenne dans le poste de 1 an correspond à un écart de salaire entre ces 2 populations de 2,50%.

Ces 2,50% reflètent le pourcentage d'augmentation moyen annuel de la rémunération de base constatée sur les populations de CACP au cours des 4 dernières années (2019, 2020, 2021, 2022). Il est convenu entre les parties que l'évolution de ce pourcentage d'augmentation sera présentée chaque année à la commission Egalité professionnelle.

2. Opérer deux calculs de façon indépendante sur le salaire moyen brut des hommes afin d'obtenir :

- 1 salaire femme corrigé de l'âge moyen,
 - 1 salaire femme corrigé de l'ancienneté moyenne dans le poste.
- ✓ Pour obtenir au final, un salaire femme corrigé total par position d'emploi et par ancienneté totale dans l'entreprise par application de la moyenne arithmétique des deux calculs précédents.

3. Observer si le salaire corrigé des femmes, pour une population féminine considérée, est supérieur au salaire brut alors une action de rattrapage pourrait être envisagée.

3^{ème} étape : Mettre en évidence les dossiers éligibles aux actions de rattrapage en analysant le panel final obtenu grâce aux étapes précédentes du diagnostic en excluant :

- les salariées en contrat suspendu durant plus de 4 mois au cours de l'année précédant la date d'application de la mesure de compensation (congé sans soldes)
- les salariées qui auront une appréciation annuelle précédant la date d'application de la mesure de compensation égale à 1 (inférieure aux attentes)
- les salariées ayant moins de 2% d'écart de salaire à rattraper (Accord national en vigueur à la date de signature du présent accord)
- les salariées ayant un salaire brut (RCE+RCI) supérieur au salaire corrigé total calculé suite à l'étape n°2

➤ les salariées pour lesquelles l'analyse croisée des dossiers individuels avec les dossiers des hommes compris dans la tranche concernée ferait apparaître des explications objectives et matériellement vérifiables des écarts de rémunération constatés.

Ce critère sera d'autant plus important lorsque l'effectif de la tranche en écart fera apparaître un nombre faible de salariés voire un seul homme ou une seule femme.

Cette étude plus approfondie des carrières se portera notamment sur les paramètres suivants :

- ✓ Teneur des appréciations au cours des six dernières années ;
- ✓ Attribution de RCI au choix ;
- ✓ Événements marquant au cours de carrière (par exemple : mobilités fonctionnelles et géographiques...);
- ✓ Formations suivies dans l'entreprise (et à l'extérieur) ;
- ✓ Expérience acquise à l'extérieur du Crédit Agricole (Curriculum vitae) ;
- ✓ Diplômes obtenus.

4^{ème} étape : Allouer un budget spécifique aux actions de rattrapage

L'action de rattrapage des écarts de salaire injustifiés engagée en 2007 se poursuit : une enveloppe budgétaire spécifique dédiée à l'égalité professionnelle d'un montant de 10 000 € la première année d'application du présent accord est donc prévue. Cette enveloppe sera reconductible les années N+1 et N+2 si l'analyse des rémunérations fait ressortir des écarts devant être corrigés. De manière exceptionnelle, et afin de prendre en compte d'éventuels écarts de rémunération significatifs, l'entreprise s'engage, si nécessaire, à aller au-delà du budget fixé au sein du présent accord.

Les indicateurs :

- Nombre de salariés ayant bénéficié d'une augmentation individuelle par classification et par sexe
- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation individuelle par rapport au nombre de salariés de la catégorie professionnelle (hommes et femmes distincts)
- Nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une augmentation individuelle

ARTICLE 7 : le suivi de la mise en œuvre de l'accord

Afin de faire le point sur la mise en œuvre de l'accord, un suivi est réalisé chaque année au sein de la Commission de suivi des accords locaux prévue à l'article 3-2 de l'accord relatif à l'organisation, le fonctionnement et les moyens du dialogue social.

Le bilan réalisé auprès de la commission de suivi, est transmis à la Commission Egalité professionnelle du Comité Social et Economique afin de lui permettre d'instruire les avis que le CSE est amené à rendre.

La Commission restitue le résultat de ses travaux d'instruction en réunion plénière du CSE, permettant ainsi à ce dernier, de rendre un avis motivé lors de la consultation traditionnelle sur la politique sociale de l'entreprise.

ARTICLE 8 — Dispositions diverses

Information des salariés

Dès sa mise en œuvre, une campagne de communication permettra d'informer les salariés de l'entreprise des dispositions du présent accord.

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} avril 2023.

Il cessera de s'appliquer à l'échéance du terme soit le 31 mars 2026.

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire peut décider d'adhérer, à tout moment et sans réserve au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée à la direction par lettre recommandée avec AR, à charge pour cette dernière d'informer les autres organisations syndicales signataires et non signataires.

Le présent accord constituant un tout indivisible, l'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative non signataire de l'accord initial emporte l'adhésion sur l'ensemble des dispositions en vigueur à la date de ladite adhésion.

Révision

Chaque partie pourra, à tout moment, formuler une demande de révision.

Cette demande devra être adressée à l'ensemble des parties à la négociation. La direction convoquera alors les organisations syndicales dans un délai maximum de trois mois.

Cependant, durant toute la période portant sur l'étude de la révision de l'accord, les dispositions du présent accord seront maintenues dans leur globalité et ne seront pas remises en cause dans leur principe.

En cas d'accord et en application de l'article L.2261-8 du Code du travail, la révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

Notification et dépôt légal

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de notification auprès des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Il sera déposé par la direction à la Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations de la Charente et au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes d'Angoulême.

L'accord sera diffusé à l'ensemble des salariés et mis à leur disposition sur le portail RH.

Fait à SOYAUX, en 5 exemplaires, le 24 mars 2023

Pour la Caisse Régionale de CREDIT AGRICOLE MUTUEL CHARENTE-PERIGORD,

Madame Catherine GALVEZ,

Directrice Générale,



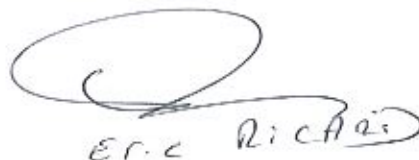
Pour la Délégation Syndicale,

CGT / UGICT – CGT représenté par



Cédric NAUDIN

SNECA représenté par



Eric RICHARD

SUD représenté par



Anne BONY -