

**ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES
HOMMES AU SEIN DE LA CAISSE REGIONALE
DE CREDIT AGRICOLE MUTUEL PROVENCE COTE D'AZUR**

ENTRE

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Provence Côte d'Azur représentée par
Monsieur José SANTUCCI - Directeur Général

ET

Les organisations syndicales désignées ci-après

CFDT,

Représentée par

Jeanne Stephan

CFTC,

Représentée par

NOTERMAN - Sylvie

CGT,

Représentée par

METAL Alexandra

SNECA CFE-CGC,

Représentée par

Goin Laurence

SNIACAM,

Représentée par

Giorio Jean - Christophe

SUD,

Représentée par

KLEIN Laurence

Ci-après dénommées les parties

JCC. LK

17

[Signature]

[Signature] 1 SN
SG AM.

PREAMBULE

Par le présent accord, les parties entendent réaffirmer leur volonté de garantir et de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que la mixité au sein de la Caisse Régionale.

Il s'inscrit dans la politique de gestion des Ressources Humaines mise en œuvre au sein de la Caisse Régionale pour favoriser l'égalité professionnelle tant sur le plan des recrutements que de la gestion des parcours professionnels et des rémunérations.

Ses dispositions s'inscrivent dans le respect des dispositions légales, en ce qu'elles fixent des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés pour les suivre, notamment en matière d'embauche, de classification, de promotion professionnelle, de formation et de rémunération effective.

A travers l'évolution positive de l'index de l'égalité professionnelle, les parties souhaitent pérenniser les actions en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et salariale et réaffirment leur attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes.

Aussi, les parties entendent rappeler le dispositif de lutte contre toutes formes d'agissements sexistes ou de harcèlement moral.

Nos valeurs fondamentales et notre attachement à notre territoire, nous amènent, à mettre en œuvre une politique de recrutement et de promotion qui dépasse le simple respect de la réglementation sociale. Ces engagements RH participent à la consolidation d'une marque employeur reconnue, qui garantit l'équité et promeut la mixité et la diversité, source de complémentarité, d'équilibre social et de performance de l'Entreprise.

Cet accord s'inscrit pleinement dans la volonté de répondre aux enjeux d'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle tout en suscitant l'évolution de carrière de tout-e salarié(e) en lien avec la trajectoire professionnelle souhaitée.

Dans ce cadre, en s'appuyant sur les indicateurs chiffrés, les parties conviennent de poursuivre leur engagement en priorisant 4 domaines :

- le processus de recrutement externe,
- la gestion des parcours professionnels et le développement des compétences,
- la rémunération et l'égalité de traitement salarial entre les femmes et les hommes,
- les outils à dispositions dans la lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.

JCC. LK ▽ AS 2 GG SN
SC

IL A EN CONSEQUENCE ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT

ARTICLE I : LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT EXTERNE

La Caisse Régionale réaffirme son engagement d'égalité de traitement entre les femmes et les 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-es nouvellement embauchés.

A ce titre, elle s'engage, dans le cadre de la publication d'offres d'emploi, internes ou externes, à n'utiliser aucun critère discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale, l'âge...) quelle que soit la nature du contrat et de l'emploi proposés.

Ses critères de sélection demeureront identiques et exclusivement fondés sur les compétences, l'expérience, les qualifications et la motivation des candidats.

La Caisse Régionale s'engage à :

- former les acteurs du recrutement aux enjeux de la diversité dont notamment les managers-recruteurs. Lors de cet accompagnement, il sera abordé notamment la promotion de la mixité, la lutte contre les stéréotypes sexistes, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que la non-discrimination à l'embauche,
- diversifier les recrutements (formations, âges, profils recrutés..) tout en étant soucieuse du dynamisme de la trajectoire professionnelle pour les salarié-es.
- développer l'image employeur et l'attractivité pour poursuivre une dynamique d'embauche
- proposer un parcours d'intégration différencié et adapté selon les profils.

Tout en conservant un mode de recrutement fondé sur les compétences et la motivation, elle s'efforcera de maintenir une répartition équilibrée des embauches afin de conserver un équilibre global homme/femme dans les effectifs de l'Entreprise.

La réalisation de cet objectif sera mesurée au moyen des indicateurs suivants :

- Répartition homme-femme des recrutements externes réalisés au cours de l'année (CDI)
- Répartition homme-femme des contrats en alternance conclus au cours de l'année

ARTICLE II : LA GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Les parties ont souhaité, par les dispositions suivantes, s'engager plus particulièrement en matière de classification, de promotion professionnelle et de formation.

A – GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

a –Dispositions relatives à la représentation féminine au niveau de l'encadrement

Depuis de nombreuses années, le Crédit Agricole Provence Côte d'Azur œuvre, au travers de sa Politique Sociale et de ses processus de recrutement et de promotion, à amplifier la mixité à tous les niveaux de qualifications, et notamment sur les postes d'encadrement.

D L K
JCC SG M SN

Cette dynamique d'amélioration continue s'appuie, au-delà des dispositifs conventionnels négociés sur les dernières années avec les partenaires sociaux, sur le travail de la Commission Mixité du Comité Social et Economique et de celui de groupes de réflexion internes.

La Caisse Régionale a déjà mis en œuvre et s'engage à poursuivre les actions suivantes :

- sensibiliser tous les niveaux de management aux principes de non-discrimination et d'égalité des chances entre les femmes et les hommes et d'évolution,
- intégrer dans la formation des managers et des intervenants RH un volet sur les enjeux de l'égalité professionnelle,
- sensibiliser les managers à la nécessité d'encourager les membres de leurs équipes, les femmes comme les hommes, à être moteur de leur projet d'évolution professionnelle au sein de la Caisse Régionale,
- susciter les vocations féminines et favoriser la conciliation de leur vie professionnelle et vie familiale.
- tendre vers une répartition équilibrée entre les femmes et les hommes dans le choix des salarié-es retenus aux filières métiers, tout en s'assurant de la satisfaction aux prérequis,
- identifier les potentiels d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité féminins comme masculins.

Ces actions ont pour ambition d'ancrer durablement une démarche volontariste, sans discrimination positive et d'irriguer la politique RH de notre Caisse Régionale, en matière de détection des potentiels, d'accompagnement et de montée en compétences des salariées, y compris au niveau de l'encadrement.

De manière pratique, de nouvelles actions ont été mises en œuvre depuis 2020 et ont été amplifiées à savoir notamment, un programme de mentorat, des ateliers de développement personnel ou encore des formations/coaching dédiés.

Au travers du présent accord, la Caisse Régionale s'engage à poursuivre ces actions et de mettre en œuvre, les moyens adaptés pour tendre vers les objectifs relatifs à la représentation féminine dans les niveaux I et J en cohérence avec la représentativité Femmes / Hommes de l'Entreprise.

La réalisation de cet objectif sera mesurée au moyen des indicateurs suivants :

- Evolution de la répartition homme-femme dans les niveaux I à J
- Répartition homme-femme des promotions réalisées au niveau de l'encadrement.
- Répartition homme-femme des candidats aux filières métier
- Répartition homme -femme des salarié-es retenus aux filières métier
- Répartition homme-femme dans les inscriptions aux parcours diplômants (managers, experts et Cadres de Direction)

JCC AN LK 4 SG
JL SN P

b- Dispositions relatives à l'accompagnement des absences longues

Pour favoriser le maintien des compétences des salarié-es et éviter que les absences de longue durée (à partir de 4 mois) ne génèrent des retards d'évolution de carrière, la Caisse Régionale s'engage à mettre en oeuvre le dispositif suivant :

Avant l'absence :

Dès que l'absence prévisionnelle du (de la) salarié-e sera équivalente ou supérieure à 4 mois, un entretien sera organisé par sa hiérarchie pour évoquer les souhaits et projets du (de la) salarié-e concerné(e) en termes de reprise d'activité.

A cette occasion, il lui sera indiqué la possibilité de contacter la Direction des Ressources Humaines deux mois avant son retour pour étudier ses conditions de reprise d'activité, ou plus tôt s'il/si elle l'estime nécessaire.

Pendant l'absence :

La Caisse Régionale étudiera les possibilités techniques permettant aux salarié-es d'accéder à distance aux informations générales et aux offres d'emploi si possible à travers l'appliquetif dédié.

Il est précisé que la méconnaissance de ces informations ne pourra en aucune façon être reprochée aux salarié-es concernés-es.

Au moins deux mois avant la date de reprise, la DRH étudiera les conditions de la reprise d'activité en collaboration avec l'agence ou le service concerné en tenant compte autant que possible des souhaits exprimés par le(a) salarié-e.

En fonction de la durée de l'absence et des changements intervenus dans la situation de travail, le service Formation définira les actions nécessaires à la réussite de la reprise d'activité. Un plan individuel de développement de compétences pourra être établi.

Au retour du salarié-e

Les modalités d'accompagnement envisagées de reprise d'activité seront présentées au (à la) salarié-e et arrêtées.

Un suivi conjoint du plan de développement de compétences éventuellement mis en oeuvre sera alors assuré par le manager et les services Développement des Ressources Humaines et Formation.

Au-delà de ce dispositif, la Caisse Régionale s'engage à être particulièrement attentive aux souhaits exprimés par les salariés-es à leur retour.

L'objectif est de favoriser le maintien des compétences des salarié-es et les accompagner dans leur dynamique de reprise, et ainsi éviter que les absences de longue durée (à partir de 4 mois) ne génèrent des retards d'évolution de carrière.

LK D 5
JCC SG AN SN

Un entretien professionnel sera proposé aux salariés de retour de congés maternité et de congé paternité conformément aux dispositions de l'accord de branche du 7 juin 2021.

Les dispositifs mis en œuvre s'inscriront en lien avec les principes de la Charte Cancer & Emploi et les dispositions de l'accord relatif au handicap et à la Solidarité.

c-Dispositions particulières au congé de maternité ou d'adoption

Afin de sécuriser les salariés-es avant leur départ en congé maternité ou d'adoption, la Caisse Régionale s'engage à ce qu'à l'issue de son congé de maternité ou d'adoption, suivi le cas échéant d'un congé pour allaitement, le-a salarié-e retrouve, dans la mesure du possible, l'affectation qui était la sienne avant la survenance de son congé, sous réserve que la durée de l'absence n'excède pas une durée de sept mois.

Il est précisé que cette garantie ne s'appliquera pas dans deux situations identifiées :

- lorsque le-a salarié-e exprimera une demande de travail à temps partiel à l'issue de leur congé de maternité ou d'adoption. En effet, les conditions à réunir, dans l'unité ou l'agence, pour accepter cette demande ne peuvent être garanties a priori.
- lorsque l'affectation du- de la salarié-e préalablement à la prise du congé était temporaire.

Dans tous les cas, la Caisse Régionale s'efforcera de trouver avec le-a salarié-e les conditions les plus proches de sa situation précédant l'absence.

En outre, il sera veillé à ce que la période de maternité ou d'allaitement soit sans impact sur le développement de carrière de la salariée, à compétences et notations égales.

La réalisation de cet objectif sera mesurée au moyen de l'indicateur suivant :

- Analyse de l'évolution de carrière sous deux ans des salariées concernées par un arrêt maternité

d- Dispositions relatives à l'organisation du travail

⇒ Temps partiel

Les parties tiennent à rappeler que le temps partiel doit pouvoir s'appliquer aussi bien aux salariés-es hommes que femmes et qu'il ne doit pas être un obstacle ni à l'accès à la formation ni à l'évolution professionnelle.

Dans le cas de responsabilités managériales, la Caisse Régionale s'efforcera de trouver des solutions aux demandes de temps partiel.

Afin de tenir compte des contraintes d'exercice des métiers, les modalités du temps partiel seront conditionnées aux possibilités organisationnelles de l'unité ou de l'agence et pourront donner lieu, le cas échéant, à une proposition de mobilité géographique.

JCC. D LK AN SG SN

Des solutions d'organisation seront ainsi systématiquement recherchées et proposées pour permettre une adéquation entre les demandes de passage à temps partiel et les nécessités de fonctionnement de l'activité de l'agence ou du service.

Les modalités d'instruction des demandes se font en application des dispositions de l'article 7 de l'accord de branche du 9 novembre 2021 relatif au travail à temps partiel.

La mise en œuvre du principe selon lequel le temps partiel ne doit pas être un obstacle ni à l'accès à la formation ni à l'évolution professionnelle sera mesurée au moyen des indicateurs suivants :

- Nombre de salarié-es à temps partiel ayant bénéficié au cours de l'année d'une formation / Nombre de salarié-es à temps plein ayant bénéficié au cours de l'année d'une formation avec indication de la répartition homme-femme et classe
- Nombre de salarié-es à temps partiel ayant bénéficié au cours de l'année d'une attribution RCE, RCI ou RCP/ Nombre de salariés à temps plein ayant bénéficié au cours de l'année d'une attribution RCE, RCI ou RCP avec indication de la répartition homme-femme et position d'emploi
- Nombre de salarié-es à temps partiel ayant bénéficié au cours de l'année d'une attribution RCE, RCI ou RCP sans changement de temps contractuel/ Nombre de salariés à temps plein ayant bénéficié au cours de l'année d'une attribution RCE, RCI ou RCP avec répartition homme-femme et position d'emploi,

Etant précisé que ces indicateurs seront analysés au regard du pourcentage de salarié-es à temps partiel dans l'entreprise.

⇒ Articulation vie professionnelle – parentalité

D'une manière générale, pour faciliter l'articulation de la vie professionnelle avec les contraintes de la parentalité, une attention particulière devra être apportée à l'heure retenue pour l'organisation des réunions de travail et d'information.

La Caisse Régionale remboursera, sur présentation de justificatif, les frais de garde engendrés par des réunions tardives ou des formations résidentielles.

Par ailleurs, la limitation des déplacements liés aux réunions sera recherchée à chaque fois que cela sera possible.

La Caisse Régionale s'efforcera de répondre favorablement aux demandes de prise de congés non planifiées et formulées pour cause d'enfant malade.

Enfin et pour la durée du présent accord, la Caisse entend reconduire le partenariat et la prise en charge de « berceaux » permettant à ses salarié-es nouvellement parents de disposer de solutions de garde alternatives à celles pouvant être proposées par leur municipalité.

La Caisse Régionale s'engage en outre à assurer une participation financière concernant la garde des enfants en bas âge ou scolarisés en cycle primaire et des ascendants dont l'état de santé impose une aide à domicile en journée, avant retour du(de la) salarié-e.

D
JCC
Lk
AN
SG
Z
SN

Cette participation financière respectera les dispositions légales et réglementaires (organismes de garde habilités, remboursement sur factures...), avec un plafond annuel global d'aides liées à la garde (Comité Social et Economique + Caisse Régionale) de 1.830 € par salarié-e.

Pour en faciliter le suivi, la gestion des attributions est assurée par le Comité social et économique (CSE).

B – FORMATION

La Caisse Régionale garantit le principe général d'égalité d'accès de tous les salariés-es à la formation professionnelle et notamment aux formations managériales, diplômantes et aux filières.

Les évolutions récentes des indicateurs de formation démontrent que le mouvement est enclenché favorablement et que les mesures prises dans l'Entreprise ces dernières années sont efficientes.

En outre, pour favoriser la participation de tous les salariés-es aux actions de formation et aux séminaires, la Caisse Régionale s'engage :

- à développer la formation à distance sur le poste de travail ou sur un poste dédié tout en veillant à la pertinence de ce mode de formation au regard de la formation à dispenser et à un équilibre entre les différents modes de formation,
- à veiller à ce que les formations soient dispensées durant les horaires de travail,
- à limiter ou fractionner les formations résidentielles aux nécessités organisationnelles ou pédagogiques,

Par ailleurs et afin d'atténuer l'impact des absences, il est convenu que la période d'absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, d'allaitement ou de parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation.

La mise en œuvre du principe d'égalité d'accès de tous les salariés-es à la formation professionnelle sera mesurée au moyen des indicateurs suivants :

- Nombre de jours de formation et nombre de formés avec répartition homme-femme et classe
- Répartition homme-femme des salariés-es inscrits à des formations diplômantes
- Répartition homme-femme des salariés-es inscrits à des formations managériales

ARTICLE III : REMUNERATION ET EGALITE DE TRAITEMENT SALARIAL ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La Caisse Régionale réaffirme son attachement au principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "JCC", "LK", "B", "SG", and a large stylized signature.

Le suivi de ces engagements sera réalisé au regard de l'index mixité en vigueur depuis le 1^{er} mars 2019.

Pour rappel, l'Index, sur 100 points, se calcule sur 5 indicateurs et mesure les éléments suivants :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

a- La suppression des écarts éventuels

Chaque année, à l'occasion de l'établissement du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, la Caisse régionale établira un diagnostic objectif en matière d'égalité de traitement salarial sur la base du salaire de qualification (RCP+RCI).

Les écarts de rémunération (RCP+RCI) au regard du salaire de qualification médian* considérés comme significatifs (>2%), s'ils ne se justifient pas au regard de critères/éléments objectifs et/ou d'appréciations défavorables, donneront lieu à des plans d'actions et des mesures en vue d'apporter les corrections nécessaires.

* les situations particulières de rémunération situées aux extrêmes devront être exclues du périmètre de l'analyse.

b - Le respect de l'équité dans l'attribution des augmentations individuelles (RCP, RCI, Promotions)

La Caisse Régionale s'assurera que les augmentations individuelles attribuées lors du processus d'attribution annuel ou en-dehors de celui-ci le soient sans distinction de genre ou de temps de travail, les attributions étant naturellement proportionnelles à la durée de travail.

Elle s'assurera également qu'à compétences, qualification, fonction équivalentes et performances individuelles comparables, les augmentations individuelles soient similaires entre les femmes et les hommes.

Cet objectif sera mesuré au moyen de l'indicateur suivant :

- Répartition homme-femme et par position d'emploi des salariés ayant bénéficié au cours de l'année d'une attribution RCE, RCI ou RCP

La Caisse Régionale s'engage enfin à proposer aux partenaires sociaux lors chaque Négociation Annuelle Obligatoire, d'affecter une quote-part de l'enveloppe d'augmentations individuelles à la réduction de l'écart de rémunérations entre Femmes et Hommes.

c - Dispositions particulières lors d'un congé de maternité ou d'adoption

Conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et aux dispositions de l'article 4.3.2 de l'accord national du 7 juin 2021, les

D LK 2
JCC. SG AN. 
SN

salariés-es de retour de congé de maternité ou de congé d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant leur congé ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés-es relevant de la même catégorie professionnelle.

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

Les augmentations individuelles à prendre en compte en moyenne sont les augmentations liées à la reconnaissance du surplus de compétences mises en oeuvre par le-a salarié-e dans son emploi (RCI).

Si la population de référence est inférieure à dix salariés, la moyenne de référence des augmentations individuelles sera calculée, en priorité, avec le niveau de classification supérieur. A défaut de niveau de classification supérieur, ou lorsque l'effectif de niveau de classification supérieur ne permettra pas d'atteindre une population de référence d'au moins dix salariés, la moyenne de référence sera calculée avec le niveau de classification supérieur, s'il existe, et le niveau de classification inférieur.

Le rattrapage salarial est dû à compter du retour de la personne salariée dans l'Entreprise après son congé de maternité ou d'adoption et doit être versé 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.

Le calcul est réalisé en décembre de chaque année.

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

ARTICLE IV : DISPOSITIFS DE LUTTE CONTRE LES AGISSEMENTS SEXISTES ET LE HARCELEMENT SEXUEL

Les parties poursuivent leur volonté de lutter contre tous propos ou agissements sexistes, ainsi que contre toutes les formes de harcèlement moral et sexuel de quelque nature quelles qu'elles soient.

Le dispositif de lutte contre les comportements et propos sexistes s'appuie sur :

- L'existence de référents harcèlement sexuel et agissements sexistes dont un parmi les membres du CSE et dans les conditions légales en vigueur,
- La formation adaptée aux enjeux de la mission du référent tant sur la prévention que sur la gestion pratique des situations soulevées.
- La communication associée à ce dispositif auprès de l'ensemble des salarié-es ;
- Le déploiement d'une enquête interne si nécessaire ou à défaut, externe.

AN.
500 LK
10
SG

Concernant le harcèlement moral, outre les mesures préventives, en cas d'éventuelle situation identifiée, les référents RH sont immédiatement saisis pour étudier la situation, le cas échéant au moyen d'une enquête interne (ou à défaut, externe), et en fonction, prendre les mesures immédiates et adéquates.

ARTICLE V : COMMISSION EGALITE PROFESSIONNELLE - MIXITE

Il est rappelé par le présent accord le rôle essentiel de la Commission Egalité Professionnelle – Mixité composée d'élus du Comité Social et Economique en charge notamment d'examiner les indicateurs de suivi et les actions menées.

Ses modalités de fonctionnement et les moyens qui lui sont consacrés par la Caisse Régionales sont déterminées après concertation avec les partenaires sociaux.

ARTICLE VI : REVISION ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu à compter du 1^{er} janvier 2024 et jusqu'au 31 décembre 2026, date à laquelle il cessera de produire effet de plein droit sans autre formalité.

Les parties conviennent que le présent accord peut faire l'objet de modifications avant son échéance, sous réserve de la signature d'un avenant de révision par les parties signataires ou adhérentes.

Fait à Draguignan le 13 décembre 2023

En autant d'exemplaires originaux que de parties

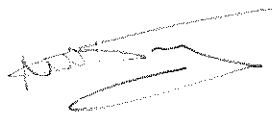
Pour la Caisse Régionale



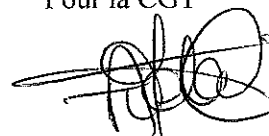
Pour la CFDT



Pour la CFTC



Pour la CGT



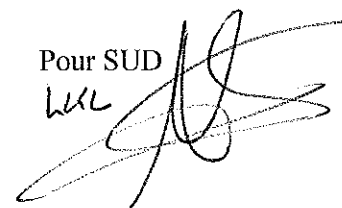
Pour le SNECA CFE-CGC



Pour le SNIACAM



Pour SUD



An.

11



JCG, SC LH

