

**ACCORD DU 2 Juin 2015 SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES
HOMMES ET LES FEMMES DANS LES CAISSES REGIONALES DE CREDIT
AGRICOLE ET LES ORGANISMES ADHERANT A LA CONVENTION
COLLECTIVE NATIONALE DU CREDIT AGRICOLE**

Entre les soussignés :

- La Fédération Nationale du Crédit Agricole représentée par M. Jean-Louis DELORME

d'une part,

- Les organisations syndicales ci-après :

- o Fédération Générale Agroalimentaire (F.G.A - C.F.D.T.),
Représentée par M. *Emmanuel Selet*
- o Fédération CFTC de l'Agriculture (C.F.T.C.- AGRI),
Représentée par M. *Christine DUCIEL*
- o Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (SNECA-CFE-CGC),
Représenté par M. *Françoise SPINE*
- o Fédération des Employés et Cadres (F.O.)
Représentée par M. *RINGUET Philippe*
- o Fédération C.G.T. des Syndicats du Personnel de la Banque et de
l'Assurance (F.S.P.B.A.)
Représentée par M.
- o Union des Syndicats de salariés du Crédit Agricole Mutuel (S .U.D-C.A.M)
Représentée par M.

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit

PR *en* *AR* *J* *LD*

Préambule

Dans le cadre de la politique Ressources humaines du Crédit Agricole, le présent accord a pour ambition de poursuivre la dynamique engagée pour garantir, au sein des Caisses régionales et des organismes adhérents¹, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Chacune des parties au présent accord réaffirme son attachement au respect du principe de non-discrimination posé par l'article L.1132-1 du code du travail, notamment entre les femmes et les hommes.

Ainsi, fidèles aux valeurs promues par le Crédit agricole, les parties signataires entendent situer cet accord dans une politique élargie de promotion de la diversité. En effet, les parties réaffirment que la promotion de la diversité, sous toutes ses formes, est un facteur déterminant tant de la performance de l'entreprise que de la prise en compte des attentes des salariés.

Les parties signataires rappellent que l'égalité des chances et l'équité de traitement des salariés, notamment au regard de la question du genre, est un enjeu stratégique pour l'équilibre, le développement et la performance du Crédit Agricole dans les prochaines années.

En effet, la présence accentuée des femmes sur le marché de l'emploi interroge les équilibres à l'embauche et les équilibres futurs des Caisses régionales. La féminisation croissante des effectifs incite ainsi l'entreprise à réinventer les processus de gestion des carrières afin de garantir les conditions nécessaires à la motivation et à l'engagement de tous les salariés.

Par ailleurs, la politique commerciale basée sur la relation durable et la proximité pousse l'entreprise à refléter la diversité de la clientèle et de ses besoins.

Dans le cadre notamment des dispositions de la loi n°2001-397 du 9 mai 2001, de la loi 2006-340 du 23 mars 2006 et de la loi 2010-1330 du 9 novembre 2010, ainsi que de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 et dans le prolongement des orientations des précédents accords nationaux du 27 octobre 2004, du 16 décembre 2008 et du 3 juillet 2012, les parties signataires s'engagent, par le présent accord, à poursuivre la mise en œuvre des dispositions et de démarches visant à garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les parties signataires entendent également souligner l'attention particulière à réserver au déroulement de carrières des salariés.

¹ Dans le texte du présent accord, par Caisse régionale, il est entendu les Caisses régionales et les organismes adhérent à la Convention Collective Nationale.

PR ES CM JF

La question de l'égalité entre les hommes et les femmes dépassant largement le cadre de l'entreprise et résultant de multiples facteurs historiques, sociologiques et psychologiques, les parties ont décidé de s'engager prioritairement dans 3 domaines majeurs :

- le recrutement externe
- le développement des compétences et la gestion des carrières
- la rémunération.

Les démarches et les dispositions du présent accord doivent être déclinées et prolongées par des accords ou à défaut des plans d'actions concrets en Caisses régionales adaptés aux diagnostics et contextes locaux qui fixent des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés pour les suivre. Les parties signataires soulignent que la réussite de la démarche dépend de la qualité des diagnostics effectués, ainsi que de l'appui, tant des managers que des services Ressources humaines, dans la mise en œuvre de ces accords ou plans d'actions.

Article 1 : Commission de l'Égalité Professionnelle.

Les parties signataires réaffirment le rôle essentiel de la Commission de l'Égalité Professionnelle.

Pour ce faire, les Caisses régionales détermineront, après concertation avec les Organisations syndicales, les moyens dédiés à cette Commission :

- nombre de membres
- nombre et durée des réunions.

La Commission se réunira, au minimum, deux fois par an pour :

- examiner le diagnostic de la situation comparée entre les hommes et les femmes en s'appuyant notamment sur les données issues d'un rapport enrichi présenté au Comité d'Entreprise
- effectuer un suivi et un bilan des actions menées, notamment en application de l'article 4 du présent accord. Il est rappelé que toute action visant à corriger les éventuelles disparités de traitement suppose une connaissance précise et factuelle des différentes situations de l'entreprise. A cet effet, le bilan sur la situation comparée des femmes et des hommes réalisé chaque année dans les Caisses régionales permet d'effectuer un diagnostic préalable et partagé de la situation en termes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
- échanger sur les facteurs de développement des compétences et de déroulement de carrière, dans le cadre des thèmes cités à l'article 3 du présent accord.

PR
LD
CH
SR
HD

Article 2 : Le processus de recrutement externe

Les Caisses régionales réaffirment leur engagement d'égalité de traitement entre femmes et hommes tout au long du processus de recrutement, quels que soient les métiers concernés, de la rédaction des offres d'emploi à la titularisation des salariés nouvellement embauchés.

Les processus de sélection (tests, entretiens...) doivent se baser sur les seules notions de compétences et de motivation et exclure toute pratique discriminatoire.

Pour répondre aux enjeux spécifiques du Crédit Agricole, les Caisses régionales s'engagent à :

- sensibiliser les acteurs du recrutement, notamment les managers, à la diversité par le biais d'une formation adaptée à ces enjeux. Cette formation portera sur des actions de promotion de la mixité dans les Caisses régionales, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- diversifier les recrutements (formations, âges, profils recrutés, niveaux d'entrée ...) en restant attentives aux points forts du modèle social existant, fondé notamment sur les perspectives professionnelles offertes aux salariés.
- gérer de façon dynamique les candidatures (aller au-devant des candidats, développer l'image employeur et l'attractivité...).
- proposer un parcours d'intégration différencié et adapté selon les profils.

Par ailleurs, pour accélérer la représentation féminine dans les niveaux de responsabilité les plus élevés, les Caisses régionales mettront en œuvre les moyens adaptés, selon leurs contextes, pour parvenir aux objectifs du Congrès de Dijon : 30% de femmes dans les niveaux I et J en 2014. Chaque année, l'évolution de cet indicateur sera examinée avec les organisations syndicales, lors de la réunion de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Article 3 : Gestion des carrières et développement des compétences

3.1 Gestion des carrières

Les parties signataires tiennent à rappeler que tous les processus de sélection (détectations, tests, entretiens...) doivent se baser plus particulièrement sur des notions telles que les compétences et la motivation et exclure des pratiques discriminatoires liées à l'âge, au genre, au temps partiel, etc...

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

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

PR → CM AR sub

Les directions s'attacheront à ce que les processus de promotion favorisent une meilleure représentation féminine dans les niveaux de responsabilité les plus élevés, et à accompagner la population féminine dans ses initiatives pour engager une démarche d'évolution professionnelle ou accéder à des responsabilités plus importantes.

Pour accélérer la tendance, positive depuis quelques années, et réduire le déséquilibre historique de représentation des femmes dans les niveaux F à J, les Caisses Régionales :

- établiront un diagnostic de situation à partir du Rapport de Situation Comparée;
- le cas échéant, identifieront les causes de déséquilibre et mettront en œuvre des moyens adaptés pour réduire ce déséquilibre.

Le Crédit Agricole s'engage dans une démarche active envers les salariés en cherchant à susciter les vocations.

Des initiatives seront prises en ce sens, par la Direction des Ressources Humaines (réunions d'information, entretiens individuels, actions de tutorat, gestion anticipée des évolutions professionnelles...) pour que chacun soit à même de gérer sa carrière.

Les parties signataires tiennent à rappeler que toute démarche de la part de l'entreprise, si proactive soit-elle, reste conditionnée à la volonté, à l'engagement et à la motivation des salariés à évoluer et prendre des responsabilités au sein du Crédit Agricole.

3.1.1 Dispositions relatives à l'accompagnement des absences longues

Dans une logique de maintien des compétences suite à une absence longue (à partir de quatre mois), les Caisses régionales devront mettre en œuvre des dispositifs adaptés afin de soutenir le salarié dans sa dynamique de reprise :

Les modalités relatives à l'entretien prévu dans le cas des absences longues du présent accord, sont celles définies pour l'entretien professionnel à l'article 6.2 de l'accord sur la formation professionnelle du 6 mai 2015.

Au-delà de ces dispositifs, les Caisses régionales s'engagent à être particulièrement attentives aux ambitions exprimées par les salariés à leur retour.

3.1.2 Dispositions particulières relatives à l'organisation du travail

Les parties signataires tiennent à rappeler que le temps partiel doit pouvoir s'appliquer aussi bien aux salariés hommes que femmes et ne doit pas être un obstacle au déroulement de carrière en permettant notamment l'accès et la tenue d'un poste à responsabilité.

PR
LX
OM
JR
MS

Pour ce faire, les Caisses régionales s'engageront à :

- clarifier les règles autour du temps partiel (règles de priorité d'attribution...)
- étudier les modes d'organisation innovants à mettre en place : management en mode partagé, portefeuilles-clients partagés
- garantir que la Direction des Ressources Humaines est un lieu d'écoute, de régulation et de recours éventuel pour la recherche de solutions en lien avec les managers.
- faciliter, notamment à l'occasion de la tenue de l'entretien de retour d'une longue absence, l'examen des mesures susceptibles de favoriser le passage du temps partiel à un travail à plein temps en tenant compte des aspirations des salariés.

3.1.3 Dispositions particulières relatives aux mobilités géographiques

Les Caisses régionales tiendront compte des contraintes liées aux mobilités géographiques réalisées dans le cadre d'une évolution professionnelle.

Les Caisses régionales étudieront les accompagnements nécessaires comme la participation à la prise en charge des frais supplémentaires de garde d'enfants, etc...

3.1.4 Dispositif d'aide à la parentalité

Les parties signataires considèrent que salariés et entreprise ont un intérêt commun à améliorer les conditions d'un bon équilibre vie privée - vie professionnelle pour favoriser la performance et le bien-être dans l'entreprise. C'est pourquoi les Caisses régionales étudieront, en fonction de leurs contextes locaux, la pertinence de la mise en place des dispositifs d'aides à la parentalité.

Au choix, ces dispositifs pourraient prendre la forme de partenariat avec des structures pour favoriser l'information des parents, les services à la personne, le soutien scolaire, les gardes d'enfant...

Dans le même objectif, les Caisses régionales étudieront également l'opportunité de mettre en place un financement via le CESU, en vue de rendre plus compatible l'exercice de la responsabilité familiale.

3.2 Formation

Les Caisses régionales s'assureront que l'accès des hommes et des femmes aux dispositifs de formation soit équitablement favorisé.

Pour ce faire, les Caisses régionales devront :

- favoriser les formations à distance type e-learning qui allient flexibilité et qualité pédagogique
- limiter les formations résidentielles aux nécessités organisationnelles et pédagogiques
- privilégier l'organisation de séances de formation décentralisées.

PR LN CM AR RD

Article 4 : Rémunération et égalité salariale entre les hommes et les femmes

4.1 Méthodologie

Afin de réaliser un diagnostic objectif en matière d'égalité salariale et notamment annuler les effets de structure, les Caisses régionales réaliseront les analyses en définissant des panels de comparaison hommes – femmes :

- homogènes en termes de :
 - o fonctions repères ou métiers ;
 - o niveaux de formation ;
 - o expérience professionnelle dans l'emploi ;
 - o compétences, expertise et niveaux de contribution tels que définis par la convention collective nationale.
- représentatifs :
 - o chaque panel devra comprendre au minimum 10 hommes et 10 femmes
 - o les situations particulières (absences longues...) seront à exclure.

4.2 La suppression des écarts en Caisses régionales

Chaque année, à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires (art. L.2242-5 du code du travail) portant notamment sur le déroulement des carrières, les Caisses régionales établiront un diagnostic de la situation pour chaque panel.

Les écarts de rémunération (RCP+RCI) considérés comme significatifs (> 2%) feront l'objet de plans d'actions et de mesures en vue d'apporter les corrections nécessaires. Selon les résultats du diagnostic établi préalablement et au regard du contexte de chaque Caisse régionale, une enveloppe budgétaire, spécifique et supplémentaire adaptée à la situation, sera mise en place.

Les Caisses régionales sont invitées à échanger notamment au sein de la commission égalité Homme-Femme sur le choix de la méthode la plus adaptée.

Les Caisses régionales pourront négocier localement des critères et une méthode jugés plus pertinents et signifiants au regard de leurs contextes.

La méthode se suppléant à celle prévue par l'accord national devra figurer dans un accord local.

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

4.3.1 *Le processus d'attribution des augmentations*

Les Caisses régionales s'engagent à mettre en œuvre le processus conventionnel d'attribution des augmentations individuelles (RCP, RCI, promotions) de manière non-discriminatoire, sans distinction de genre ou de temps de travail.

PR
CM
AR

4.3.2 Dispositions particulières lors d'un congé maternité ou d'adoption

Dans le cadre de la loi du 23 mars 2006, les salariés des Caisses régionales de retour de congé maternité ou de congé d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant leur congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de leur congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Pour la mise en œuvre de ces dispositions, la moyenne des augmentations individuelles servant de référence est calculée à partir des augmentations perçues par l'ensemble des salariés du niveau de classification au sens de la Convention Collective Nationale, avec possibilité de 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 œuvre par le collaborateur 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. À défaut de niveau de classification supérieur, ou lorsque l'effectif du niveau de classification supérieur ne permet 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.

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

Article 5 : Dispositions locales

Les Caisses régionales examineront dans le cadre de la négociation annuelle d'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les différents moyens susceptibles de permettre l'atteinte des objectifs déterminés au présent accord ainsi que les modalités de mise en œuvre de ces dispositions.

Les négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont effectuées sur la base du diagnostic réalisé par les Caisses régionales et par les éléments figurant dans le rapport annuel du Comité d'entreprise sur la situation comparée des femmes et des hommes analysant notamment les écarts de salaire et de déroulement de carrières (pour les entreprises de plus de 300 salariés) ou du rapport unique du Comité d'entreprise (pour les entreprises de moins de 300 salariés).

PR
CN
ARND

En cas de conclusion d'un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'obligation de négociation devient triennale. À défaut d'accord, un plan d'action doit être réalisé chaque année.

En cas d'accord collectif, il sera présenté au Comité d'entreprise dans le cadre de la présentation du rapport annuel ou du rapport unique, un bilan des actions de l'année écoulée et il sera fait un rappel sur les objectifs restant à réaliser.

Par ailleurs, les Caisses régionales examineront chaque année, dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires, les mesures permettant de supprimer les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les Caisses régionales s'attacheront également à examiner les mesures susceptibles d'accélérer le rythme de réduction des éventuels écarts entre les femmes et les hommes.

Article 6 : Suivi de l'accord national

Il est convenu d'établir un suivi annuel au niveau de la branche qui consolidera les données recueillies au niveau local. Ce suivi sera présenté aux organisations syndicales dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 7 : Application et durée de l'accord

Les accords conclus dans les Caisses régionales ne pourront déroger aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable.

Le présent accord est applicable jusqu'au 31 décembre 2017, date à laquelle il cesse de plein droit, de produire ses effets.

Toutefois, les parties signataires pourront convenir de la reconduction expresse de l'accord. À cet effet, elles conviendront de se réunir, au plus tard le 30 septembre 2017 pour décider de cette éventuelle reconduction et de ses modalités.

Fait à Paris, le 2^e juin 2015

PR CD
LD
SR
LD

Pour la Fédération Nationale du Crédit Agricole :

Pour les organisations syndicales :

CFDT.....

Emmanuel Sébilot

CFTC-AGRI.....

Christophe DUCÉL

SNECA-CFE-CGC.....

FO.....

R.N. EVER Philippe

CGT.....

SUD CAM.....