

**ACCORD PORTANT SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DE LA CR SUD MÉDITERRANÉE**

Entre :

D'une part,

- La Caisse régionale de Crédit agricole Mutuel SUD-MEDITERRANEE, dont le Siège social est à Perpignan, 30, rue Pierre Bretonneau, représentée par son Directeur Général Monsieur Paul CARITE,

Et d'autre part,

- Les Organisations Syndicales ci-après :
 - Le SNECA/CGC représenté par Monsieur Joël FILHOL
 - La CFDT représentée par Madame Valérie GASC
Monsieur Franck TESOLIN
 - FO représentée par Mademoiselle Régine POMIERS
Monsieur Bernard MARTIN

Le 21 décembre 2017

Paraphes :

FT V.G. BA RJ JF R

OBJET - PREAMBULE

Le présent accord souhaite s'inscrire dans la continuité de l'accord signé entre les partenaires sociaux le 17 décembre 2014 et venant à échéance le 31 décembre 2017.

Le présent accord est issu de plusieurs réunions de négociations engagées sur la base de diagnostics résultant de l'analyse des situations comparées entre les hommes et les femmes dans l'entreprise, et de leur évolution. Il a été tenu compte du bilan réalisé au regard de l'accord signé le 17 décembre 2014 pour les années 2015, 2016 et 2017.

Les partenaires sociaux partagent le constat selon lequel la politique de gestion des ressources humaines de la Caisse Régionale, renforcée par l'application de l'accord national du 27 juin 2017 se traduit par les avancées suivantes :

- Les embauches en CDI réalisées ont concerné plus de femmes que d'hommes, ce qui explique que la population féminine représente, au 31 décembre 2016, 60,1 % de l'effectif de la Caisse Régionale.
- L'investissement significatif en formation (6% de la masse salariale) bénéficie aux salariés de la Caisse Régionale, sans distinction de sexe.
- En terme de salaires, le diagnostic établi selon les termes de l'accord national cité ci-dessus montre qu'il n'y a pas dans la Caisse Régionale Sud Méditerranée d'écarts de rémunération entre les hommes et les femmes nécessitant la mise en place d'actions de rattrapage : pour chaque position de classification et à ancienneté comparable, les écarts sont inférieurs à 2 %.

Au vu de ces constats favorables, les parties signataires décident de maintenir les avancées apportées par l'accord du 17 décembre 2014 et d'apporter des améliorations dans les domaines suivants :

- Le recrutement
- La formation et l'évolution professionnelle
- Les conditions de travail
- L'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales.

ARTICLE 1 : LE RECRUTEMENT

1.1 Principes et constats :

Les parties signataires souhaitent réaffirmer que le recrutement Hommes/Femmes intervient à compétences et expériences comparables. Le recrutement reste fondé sur les compétences du candidat (relationnelles, techniques, ayant un potentiel pour évoluer au sein du Groupe Crédit Agricole).

Le rapport égalité professionnelle 2016 montre que les embauches en CDI en 2016 ont concerné 72,72 % de femmes, toutes populations confondues. Il apparaît nécessaire aux partenaires sociaux de prendre des mesures afin de retrouver un équilibre : Pour information, la proportion féminine dans les embauches CDI a augmenté depuis les trois dernières années puisqu'elle représentait 64,86% des embauches CDI en 2015 et 52,63% des embauches CDI en 2014.

1.2 Objectifs :

La Caisse Régionale souhaite une volonté de plus de mixité dans les recrutements. L'objectif fixé par cet accord est d'arriver à un taux de recrutement de 50 % Hommes/Femmes sur l'année 2020. Le taux de recrutement hommes/femmes doit montrer un rapprochement vers cet objectif au cours des années 2018 et 2019.

L'objectif défini ci-dessus s'entend par classe et niveau de classification.

1.3 Mesures :

Les orientations suivantes seront mises en œuvre dès le premier semestre 2018 afin de tendre vers l'objectif fixé :

- ✓ Travailler la rédaction de nos offres en valorisant la diversité de nos métiers (numérique ...)

- ✓ Diversifier les filières de formation initiale des candidats
- ✓ Elargir le nombre d'entretiens d'embauches

ARTICLE 2 : EVOLUTION PROFESSIONNELLE - LA FORMATION

Le rapport égalité professionnelle montre que la formation bénéficie de façon identique à l'ensemble des salariés de la Caisse Régionale, hommes ou femmes. Par ailleurs, la proportion des femmes dans la population cadres est en constante progression depuis plusieurs années (12 % de femmes cadres au 31 décembre 2004 contre 29,2 % au 31 décembre 2013, 33,1 % au 31 décembre 2015 et près de 35 % à fin 2017).

2.1 Evolution professionnelle :

La Caisse Régionale souhaite affirmer encore cette tendance. L'objectif fixé par cet accord est que la proportion de femmes dans la population des cadres atteigne un taux supérieur à 40 % au 31 décembre 2020.

Cet objectif prend notamment en compte les flux de départs hommes cadres sur la période couvrant le présent accord.

Dans le but d'atteindre l'objectif de 40 % de femmes dans la population cadres, les parties estiment qu'au-delà de la formation, il importe de maintenir un taux minimum de 55 % de femmes dans la population Analystes – animateurs (Position de classification F8 et F9).

Par ailleurs, les parties conviennent de la mise en place d'un suivi annuel ayant pour vocation de vérifier l'équilibre des genres dans les promotions réalisées au cours des trois dernières années.

2.2 Formation :

La formation constitue un des leviers permettant l'évolution des compétences professionnelles, notamment vers le statut cadre. La Caisse Régionale s'engage, sur la durée de l'accord, à maintenir un taux de participantes aux formations liées au management supérieur ou égal à 50 %.

Par ailleurs l'organisation de la formation diplômante (niveau II RNCP, BAC + 4), par exemple l'ITB, implique un effort de l'entreprise et des salariés qui s'engagent dans ce cursus. Afin de favoriser l'inscription des parents isolés à ces parcours de formation, il est convenu d'accorder, sur la période de formation diplômante, deux jours de congés supplémentaires aux salariés vivant seuls et ayant la charge d'au moins un enfant de moins de 15 ans ou d'un enfant en situation de handicap.

ARTICLE 3 : DISPOSITIONS PARTICULIERES LORS D'ABSENCES DE LONGUE DUREE

Les parties signataires considèrent qu'il est nécessaire d'assurer le maintien d'un contact vis-à-vis des salariés absents (maladie, maternité, congé parental) pour une durée minimale de 12 mois. Elles conviennent d'aménager les dispositions déjà en vigueur au sein de l'entreprise.

3.1 Dispositions pendant l'absence :

- **Accompagnement des retours de congé de maternité (adoption – allaitement – parental):**

L'article 1225-25 du Code du Travail précise qu'« à l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ».

Dans l'objectif d'accompagner ces retours de congés de maternité (adoption – allaitement – parental) et de faciliter la réintégration dans l'entreprise, les mesures suivantes sont mises en place.

Au-delà de l'application de l'article 1225-25 du Code du Travail, la Caisse Régionale Sud Méditerranée met en avant le principe selon lequel la salariée absente pendant 12 mois du fait d'un congé de maternité (adoption – allaitement – parental) retrouvera son poste, sa position de classification d'emploi dans la même unité ou agence dès lors que l'organisation est inchangée.

Lorsqu'une absence liée à la maternité (adoption – allaitement – parental) est supérieure à 12 mois, la Direction des Ressources Humaines s'efforcera de trouver une affectation adaptée aux nouvelles contraintes de la mère de famille.

- **Information pendant l'absence :**

Dans le cadre du processus de gestion des évolutions professionnelles, la Caisse Régionale informe les salariés de la vacance d'un poste par le biais de la messagerie interne et offre ainsi à chacun la possibilité de présenter sa candidature.

Les salariés absents pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier de ce dispositif pendant leur absence en communiquant, au moment de leur départ, leur adresse électronique personnelle au Service Formation et Développement RH. L'adresse électronique personnelle ainsi communiquée sera uniquement utilisée par la Direction des Ressources Humaines.

Cette facilité sera ouverte aux salariés ayant une absence supérieure ou égale à 3 mois.

3.2 Dispositions lors de la reprise de toute absence d'au moins 12 mois :

Par ailleurs dans le cadre des dispositions prévues par l'Accord National du 27 juin 2017 afin d'assurer le maintien des compétences à l'issue d'une absence de longue durée, la Caisse Régionale s'engage à organiser un entretien individuel environ un mois avant la date de retour prévue. Cet entretien se déroulera dans les locaux de la Caisse régionale, et par exception et à la demande du salarié, par téléphone ou échanges de mails.

Si l'absence de longue durée est liée à un motif de maladie, alors l'entretien se tiendra en présentiel et sera organisé dans un délai de 10 jours après information de la reprise programmée du travail.

Ce rendez-vous organisé par la Direction des Ressources Humaines permet d'écouter et de recueillir les souhaits du salarié quant aux modalités de la reprise du travail afin d'apporter les réponses adaptées :

- ↳ D'analyser et de définir avec le/la salarié(e) les besoins en termes de formation, en vue d'établir un plan de formation individuel adapté. Ce plan de formation individuel comprendra notamment les formations relatives au métier exercé qui ont été dispensées pendant l'absence. Les modalités du plan de formation individuel seront analysées avec le responsable de proximité
- ↳ De déterminer la période nécessaire à la réadaptation à l'emploi et à l'environnement

Cet entretien, réalisé en concertation entre la DRH, le salarié et le Manager, fera l'objet d'un compte rendu (Entretien professionnel sous SIRH'US Talents).

3.3 Disposition après la reprise, suite à une absence d'au moins 12 mois :

Un point (téléphonique, présentiel) sera organisé entre la DRH et le salarié concerné par les dispositions du point 2 afin :

- de s'assurer de la bonne reprise du travail
- que les modalités d'accompagnement convenues étaient pertinentes et suffisantes. Elles pourront alors faire l'objet d'une adaptation si nécessaire.

ARTICLE 4 : CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1 Organisation du travail – Temps partiel :

Les parties signataires rappellent que le temps partiel doit pouvoir s'appliquer aux hommes et aux femmes de l'entreprise, sur tous les métiers de la Caisse Régionale. Afin de tenir compte des contraintes d'exercice des métiers, les modalités du temps partiel seront conditionnées aux possibilités organisationnelles de l'unité et pourront donner lieu, le cas échéant, à une proposition de mobilité géographique.

La Caisse Régionale souhaite faciliter le développement de solutions organisationnelles pour intégrer le temps partiel sur tous les métiers :

- A chaque demande de temps partiel, la DRH organise une concertation avec le Directeur et le responsable de proximité de l'unité concernée pour analyser le champ des solutions organisationnelles dans l'objectif de répondre favorablement à la demande de temps partiel.
- Pour le cas particulier du temps partiel à mi-temps, la Caisse Régionale favorise la création de binômes sur le même métier et sur une même affectation géographique. Les salariés travaillant à mi-temps en binômes s'engagent sur une durée de 3 ans. Cette durée pourra être réduite avec un délai de prévenance de 2 mois en cas d'événements familiaux graves.

4.2 Réunions – Temps partiel :

Au regard du développement du temps partiel choisi au sein de l'entreprise et en tenant compte du fait que la majorité des collaborateurs à temps partiel ont fait le choix de ne pas travailler le mercredi (matin et/ou après-midi), les parties conviennent de s'assurer que les réunions devront, en priorité et autant que possible, être organisées un autre jour que le mercredi.

4.3 Suivi du temps partiel :

Tous les ans, un suivi concernant les évolutions/promotions des salariés à temps partiel sera effectué et présenté dans le cadre du rapport Egalité Professionnelle. Les chiffres seront observés sur les trois années précédentes.

ARTICLE 5 : ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DES RESPONSABILITES FAMILIALES

Dans le cadre de l'égalité professionnelle, la Caisse Régionale Sud Méditerranée entend faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales par les mesures suivantes :

5.1 – Organisation du travail – planification des AJC (autres jours de congés) :

Selon les modalités d'organisation du temps de travail définies en concertation lors de la mise en œuvre des 35 heures à la Caisse Régionale en 2000, la planification annuelle des congés-AJC sous la forme de semaines pleines est privilégiée.

Le présent accord permettra aux salariés qui le demandent une planification des journées ou demi-journées, tout le long de l'année, afin de faciliter l'exercice des responsabilités familiales pour les parents de jeunes enfants jusqu'à la fin de la maternelle.

Pour cela, les salariés concernés à temps complet formuleront en début d'exercice la demande de planification de journées ou demi-journées, dans la limite de 20 jours par an. Cette demande sera soumise à la validation du responsable de proximité, dans le cadre de la planification des absences et du bon fonctionnement de l'unité. En cas de difficulté de mise en œuvre, la situation du salarié ou de la salariée sera examinée en concertation avec la Direction des Ressources Humaines.

5.2 – CET familial

La Caisse Régionale dispose d'un accord relatif au CET, permettant à une salariée reprenant le travail à l'issue d'une absence pour maternité d'affecter les congés non pris, dans la limite de 20 jours, au Compte Epargne Temps afin d'être utilisés pendant une durée maximale de 3 ans. Cet accord venant à échéance le 31 décembre 2018, les parties conviennent que ce dispositif sera maintenu, indépendamment de la suite donnée à cet accord.

ARTICLE 6 : DUREE DE L'ACCORD

6.1 Durée:

Le présent accord est conclu à compter du 1^{er} janvier 2018 pour une durée déterminée de trois ans, au terme de laquelle ses effets cesseront de plein droit.

6.2 Bilan :

Un point annuel sur l'application des mesures prévues par cet accord sera réalisé et transmis au Comité d'Entreprise, dans le rapport annuel sur l'égalité professionnelle hommes / femmes.

Trois mois avant l'échéance du présent accord, un point sera établi entre les signataires du présent accord afin d'étudier l'opportunité et les modalités de reconduction du dispositif.

ARTICLE 5 : DEPÔT

Dès sa conclusion, le présent avenant sera déposé par la Caisse Régionale auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), ainsi qu'au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Perpignan.

Fait à Perpignan, le 21 décembre 2017 .

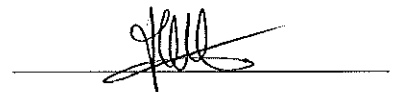
Pour la Direction

Monsieur Paul CARITE



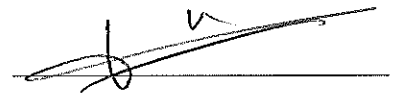
Pour le SNECA/CGC

Monsieur Joël FILHOL

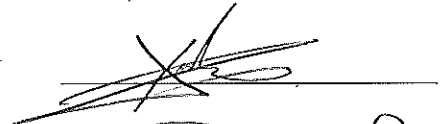


Pour la CFDT

Madame Valérie GASC

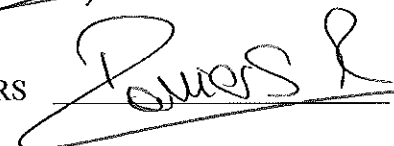


Monsieur Frank TESOLIN



Pour FO

Mademoiselle Régine POMIERS



Monsieur Bernard MARTIN



Paraphes :

BN FT V.G. R.L.JK