

ACCORD DU 7 JUIN 2021 SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS LES CAISSES REGIONALES DE CREDIT AGRICOLE ET LES ENTITES ASSOCIEES DE LA BRANCHE CREDIT AGRICOLE

Entre les soussignés :

- La Fédération Nationale du Crédit Agricole représentée par M. Guy GUILAUME

d'une part,

- Les organisations syndicales ci-après :

- o Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T.),
Représentée par M.

DocuSigned by:

Emmanuel DELETOLE

A66E3DE9D27C4C0...

- o Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (SNECA-CFE-CGC),
Représenté par Mme

DocuSigned by:

Dominique HULLÉ

59583ECD5174407...

- o Union des Syndicats de salariés du Crédit Agricole Mutuel (S.U.D.-C.A.M)
Représentée par M.

- o Fédération des Employés et Cadres (F.O.)
Représentée par M.

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit

^{DS}
ED

^{DS}
DH

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 femmes et les hommes.

Depuis le premier accord de branche signé le 27 octobre 2004, les négociations successives et le suivi des accords conclus ont permis d'enrichir le socle conventionnel de dispositions toujours plus efficaces dans la recherche d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le partage des bonnes pratiques recensées localement dans la mise en œuvre de l'accord de branche a également contribué à la réflexion des parties signataires.

Cette démarche active mise en œuvre dans les politiques ressources humaines locales se matérialise par le niveau et l'évolution positive des scores obtenus par les entreprises de la branche s'agissant de l'index de l'égalité professionnelle, depuis sa création en 2019.

Les parties signataires réitèrent ainsi leur ambition intacte de poursuivre les actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui soient les plus pertinentes et les plus adaptées aux Caisses régionales. Elles favorisent également la diffusion à ces dernières des travaux menés au niveau de la branche, qui permettent d'enrichir leur réflexion et de diversifier les initiatives locales.

Elles soulignent l'importance de pérenniser ainsi les résultats significatifs déjà obtenus au fil des années dans ce domaine, sur la base de convictions et de principes partagés.

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

De même, elles s'inscrivent pleinement dans la lutte contre tous propos ou agissements sexistes tels que définis par l'article L. 1142-2-1 du Code du Travail, ainsi que contre toutes les formes de harcèlement moral et sexuel quelles qu'elles soient, telles que définies aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 du Code du Travail.

Ainsi, fidèles aux valeurs promues par le Crédit agricole, les parties signataires entendent situer cet accord dans une politique élargie de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En effet, les parties réaffirment que la promotion de cette égalité, sous toutes ses formes, et en particulier la mixité à tous les niveaux de classification dans l'entreprise, est un facteur déterminant, tant de la performance de l'entreprise que de la prise en compte des attentes des salarié-es.

¹ Dans le texte du présent accord, par Caisse régionale, il est entendu les Caisses régionales et les entités associées de la branche Crédit Agricole

Les parties signataires s'engagent ainsi à promouvoir la mixité dans toutes les composantes du fonctionnement des Caisses régionales, y compris au sein des groupes de travail qui sont constitués, et des instances représentatives du personnel.

Les parties signataires rappellent que l'égalité des chances et l'équité de traitement des salarié-es, 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 tou-te-s les salarié-es.

A ce titre, le présent accord traduit notamment la volonté collective portée par les Caisses régionales dans le cadre de leurs ambitions à 10 ans, qui placent au cœur de l'enjeu de relève des managers et Cadres dirigeants, celui de la mixité et de la complémentarité entre les femmes et les hommes.

L'importance accordée à la mixité dans la démarche de détection des talents, qui découle de l'égalité entre femmes et hommes en vue d'évoluer vers les plus hautes responsabilités, se traduit d'ailleurs par des résultats tangibles au niveau des parcours dirigeants.

Les parties signataires entendent ainsi souligner l'attention particulière à réserver à la mise en œuvre des trajectoires professionnelles de tou-te-s les salarié-es.

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

Enfin, les parties signataires entendent souligner la portée sociétale du présent accord en ce qu'il incite concrètement les entreprises à adapter leurs pratiques et organisations aux enjeux d'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle. Par là même, il entend contribuer pleinement à susciter l'évolution de carrière et la réalisation professionnelle de tout-e salarié-e, indépendamment de son genre et de ses modes de vie ou choix familiaux.

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, de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 ainsi que de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 et dans le prolongement des orientations des précédents accords nationaux, 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 femmes et les hommes.

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes dépassant largement le cadre de l'entreprise et résultant de multiples facteurs historiques, sociologiques et psychologiques, les parties ont décidé de s'engager prioritairement dans 3 4 domaines majeurs :

- le recrutement externe
- le développement des compétences et la gestion des carrières
- la rémunération
- les outils à disposition des entreprises dans la lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel

Elles soulignent enfin le rôle important que peuvent avoir les actions de communication, notamment dans l'évolution des cultures et la diffusion du sujet au sein de l'entreprise.

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 en charge de l'Égalité Professionnelle.

Les parties signataires réaffirment le rôle essentiel de la Commission en charge de l'Égalité Professionnelle. A ce titre, elle est associée aux différentes actions engagées dans la Caisse régionale sur la base du diagnostic de situation comparée entre les femmes et les hommes, partagé annuellement avec elle.

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

- nombre de membres
- nombre et durée des réunions.

Dans le cadre d'une négociation sur les modalités de fonctionnement du dialogue social local, elles pourront également définir les moyens dédiés au fonctionnement de cette Commission et adaptés au contexte local.

La Commission visera également tant que possible à établir une parité femmes / hommes dans sa composition.

Elle se réunira, au minimum, deux fois par an pour :

- examiner le diagnostic de la situation comparée entre les femmes et les hommes en s'appuyant notamment sur les données enrichies figurant dans la base de données économiques et sociales et présentées au Comité social économique. Ces données intègrent notamment les différents indicateurs ainsi que la note globale de l'index de l'égalité professionnelle, qui font l'objet d'un

échange et sont publiés sur le site internet de l'entreprise de manière visible, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur,

- 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 femmes et les hommes. Sur ces bases, la Commission peut proposer les mesures qui lui sembleraient pertinentes dans l'objectif de veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise,
- 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,
- suivre les dispositifs mis en place dans l'entreprise pour lutter contre les propos ou agissements sexistes et le harcèlement sexuel.

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 salarié-es 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 :

- former les acteurs du recrutement, dans les conditions légales en vigueur, y compris les managers lorsqu'ils interviennent sur ces missions de recrutement, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 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, ainsi qu'à la non-discrimination à l'embauche.
- 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 salarié-es.
- 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.

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, interdire des pratiques discriminatoires liées à l'âge, au genre, au temps partiel, etc...et accorder une vigilance à toutes pratiques ou organisation qui pourraient constituer un frein lié à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

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.

Les directions s'attacheront, dans le cadre des ambitions à 10 ans des Caisses régionales, à ce que les processus de promotion favorisent une meilleure représentation féminine dans les niveaux de responsabilité les plus élevés. Elles veilleront ~~et~~ à accompagner la population féminine dans ses initiatives pour engager une démarche d'évolution professionnelle ou accéder à des responsabilités plus importantes, en veillant à ce que les conditions d'exercice de ces responsabilités ne constituent en elles-mêmes un frein à cette évolution.

En effet, le 4ème engagement des ambitions à 10 ans des Caisses régionales porte sur la relève des Managers et Cadres Dirigeants par la détection anticipée, l'encouragement et l'accompagnement des Talents, ce en valorisant la complémentarité hommes-femmes.

A cet effet, 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 à l'objectif de 40% de femmes dans les niveaux I et J.

Dans cette même ambition d'une meilleure représentation féminine à tous les niveaux de responsabilité, elles veilleront également, en cible, à tendre vers 25% de femmes dans les instances de Direction des entités.

Dans le cadre des objectifs ci-dessus, les Caisses régionales examineront localement un indicateur consacré à la part de femmes dans les inscriptions aux parcours qualifiants (managers, experts, et Cadres de Direction).

Chaque année, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle examinera les indicateurs de suivi de la répartition de femmes et des hommes dans les différents niveaux de classification.

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 des données figurant dans la base de données économiques et sociales ;
- 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 salarié-es en cherchant à susciter les vocations.

Des initiatives seront prises en ce sens, par les Directions 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. Elles pourront notamment s'appuyer sur les dispositifs illustrés ci-dessous au point 3.1.1.

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 salarié-es à évoluer et prendre des responsabilités au sein du Crédit Agricole. En particulier, elles soulignent l'importance d'intégrer à la réflexion sur une évolution de carrière, tant la compréhension des divers freins pouvant y faire obstacle, que la recherche d'un équilibre entre la vie professionnelle et personnelle.

3.1.1 Dispositifs favorisant la mixité dans les processus d'évolution de carrière

Dans le cadre des politiques locales mises en œuvre et de leurs ambitions à 10 ans, les Caisses régionales s'appuient sur les dispositifs de gestion des ressources humaines afin de faciliter la détection des potentiels d'évolution féminins comme masculins, vers les parcours qualifiants, notamment experts et managériaux (revues d'effectifs, entretiens annuels, dossiers d'évaluation annuelle, ...).

En complément, elles pourront s'appuyer sur les dispositifs ci-après, afin d'amplifier la mixité à tous les niveaux de qualifications, et notamment sur les postes d'encadrement.

Ces initiatives sont de nature à identifier les freins à l'évolution de carrière, et contribuent à les lever en verbalisant les réticences, en témoignant plus concrètement du quotidien d'une trajectoire professionnelle, ou encore en valorisant l'objectif professionnel défini par le/la salarié-e, renforçant ainsi la confiance en la réussite de son projet.

Mises en place à l'attention de tout-e salarié-e quel que soit son genre, ces initiatives ont néanmoins vocation à amplifier la dynamique de parcours de carrière des femmes, et à résorber durablement les déséquilibres constatés sur les plus hauts niveaux de classification.

Elles peuvent être de différents ordres :

- Entretiens individuels par la Direction des Ressources Humaines avec les talents / potentiels identifiés,
- Cercles d'échanges autour de managers ou de Directeurs,
- Mise en place d'actions de tutorat afin d'accompagner les salarié-es dans leur projection de carrière et la définition de leur objectif professionnel,
- Contribution aux projets FNCA sur le Mentorat et la formation des femmes à potentiel,
- Formations et/ou coaching, individuels et/ou collectifs, sur la préparation au management,
- Partenariats externes ayant pour objectif des actions de communication et de sensibilisation (organisation d'évènements, d'ateliers, web-conférences, plateformes en ligne...) sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ses implications, notamment en matière d'évolution de carrière, ou d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle / familiale,
- Désignation d'un référent « mixité », notamment associé aux initiatives mises en place par la Caisse régionale dans le cadre de sa politique locale.

Les parties signataires réitèrent l'importance de ces initiatives volontaristes, sources d'échanges et de partages d'expérience complémentaires entre femmes et hommes, et à même de concrétiser les ambitions portées par le présent accord en matière de mixité.

3.1.2 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/la salarié-e dans sa dynamique de reprise.

Elles seront notamment attentives aux principes de la Charte Cancer & Emploi, mise en œuvre dans le cadre de l'accord de branche sur l'emploi des travailleurs handicapés et les dispositifs de solidarités, signé le 22 novembre 2019.

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 1^{er} décembre 2020.

En complément, les Caisses régionales veilleront également à organiser un entretien professionnel au retour du congé paternité, dès lors que les dispositions légales instaurant l'extension de sa durée seront entrées en vigueur. Cet entretien professionnel sera organisé dans les mêmes conditions que pour le retour du congé maternité.

Au-delà de ces dispositifs, les Caisses régionales s'engagent à être particulièrement attentives aux ambitions exprimées par les salarié-es à leur retour, ainsi qu'à leur volonté de maintenir un contact avec l'entreprise durant l'absence, notamment pour se tenir informés de l'actualité de l'entreprise et des offres d'emploi disponibles.

3.1.3 Dispositions particulières relatives à l'organisation du travail

Les parties signataires tiennent à rappeler que le temps partiel s'applique aussi bien aux salarié-es 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.

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 salarié-es.

En outre, les réunions de travail sont organisées, dans la mesure du possible, de manière à assurer la présence de tous les participants, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel.

De façon générale et dans l'optique de lever les freins et contraintes liées à l'évolution de carrière, il sera porté une attention particulière à l'exemplarité managériale à tous les niveaux de l'entreprise dans l'organisation du travail et la planification des réunions et comités internes.

3.1.4 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 modalités relatives à l'accompagnement des mobilités géographiques pour le/la salarié-e, son conjoint ou sa famille sont celles définies par l'article 2.2 de l'accord de branche du 26 octobre 2020 sur les modalités d'information consultation du CSE sur la stratégie de l'entreprise et les orientations en vue de la mise en place d'un dispositif de GPEC.

Au-delà de ces dispositifs, les Caisses régionales étudieront également :

- les modalités selon lesquelles les modes de travail à distance et de télétravail, qu'elles ont mis en place dans le cadre défini à l'Annexe 2 de la Convention Collective Nationale, permettent de répondre à l'enjeu particulier de conciliation de la vie personnelle et familiale à l'occasion d'une mobilité géographique,
- les accompagnements nécessaires comme la participation à la prise en charge des frais supplémentaires de garde d'enfants, etc...

3.1.5 Dispositif d'aide à la parentalité

Les parties signataires considèrent que salarié-es et entreprises 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 porteront une attention particulière aux périodes au cours desquelles leurs salarié-es sont amené-es à devenir parents :

- en organisant les autorisations d'absence des salariées enceintes à l'occasion des examens prénataux, ainsi que du conjoint pour trois de ces examens, dans les conditions prévues à l'article L. 1225-16 du Code du Travail,
- en maintenant le salaire entier des salariés durant le congé paternité.

Par la suite, elles étudieront également, 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 femmes et des hommes aux dispositifs de formation soit équitablement favorisé.

Pour ce faire, les Caisses régionales devront :

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

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

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 femmes – hommes :

- homogènes en termes de :
 - fonctions repères ou métiers ;
 - niveaux de formation ;
 - expérience professionnelle dans l'emploi ;

- compétences, expertise et niveaux de contribution tels que définis par la convention collective nationale.
- représentatifs :
 - chaque panel devra comprendre au minimum 10 femmes et 10 hommes
 - les situations particulières (absences longues...) seront à exclure.

Si le dimensionnement des panels ci-dessus conduit à ce que certains salariés n'entrent pas dans le diagnostic, les Caisses régionales s'attacheront à ce que ces situations puissent être examinées afin de ne pas laisser subsister d'écarts significatifs.

4.2 La suppression des écarts en Caisses régionales

Chaque année, à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires (art. L. 2242-1 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, et ce indifféremment du genre concerné. 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.

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

Dans le cadre de la loi du 23 mars 2006, les salarié-es 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 salarié-es 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 salarié-es 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/la salarié-e dans son emploi (RCI).

Si la population de référence est inférieure à dix salarié-es, 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 salarié-es, 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 : Dispositifs de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel

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

Afin de lutter efficacement contre ce type de comportement, les Caisses régionales pourront s'appuyer sur les outils suivants :

- Un référent est désigné, parmi les membres du CSE et dans les conditions légales en vigueur, en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel. Un second référent est également choisi dans l'entreprise dès lors qu'elle compte au moins 250 salarié-es. Ces référents sont chargés d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié-es en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes : ils contribuent conjointement, à la fois à la prévention de ces comportements par des actions de communication ou de sensibilisation, mais aussi au traitement des situations lorsqu'elles surviennent,
- Une formation adaptée aux enjeux de la mission du référent, tant sur la prévention des comportements incriminés que sur la gestion pratique de

situations souvent sensibles, pourra être proposée, notamment par l'intermédiaire du catalogue de formations de l'IFCAM,

- Selon des modalités définies localement, les Caisses régionales informeront les salarié-es de l'entreprise de l'existence de ces référents, et des moyens permettant de les contacter dans le cadre de leur mission, en garantissant la confidentialité des échanges,
- Une procédure interne de gestion des situations remontées est également de nature à favoriser leur résolution efficace, en informant et en associant la Direction des Ressources Humaines de la Caisse régionale. Les référents devront alors être associés à sa mise en place,
- Les Caisses régionales accorderont enfin aux référents désignés le temps nécessaire à l'exercice de leur mission.

En application de l'article L. 1321-2 du Code du travail, les Caisses régionales intègrent également dans leur Règlement Intérieur le rappel des dispositions légales applicables en matière d'agissements sexistes, mais aussi de harcèlement moral et sexuel.

Enfin, les Caisses régionales veillent au respect des dispositions légales en vigueur en matière d'affichage obligatoire en entreprise. En particulier, conformément à l'article L. 1153-5 du Code du travail, les salarié-es sont informé-es par tout moyen des dispositions de l'article 222-33 du Code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel, comme des coordonnées des autorités et services compétents.

Article 6 : 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 la base de données économiques et sociales sur la situation comparée des femmes et des hommes (article R. 2323-1-3 du Code du Travail pour les entreprises de 300 salarié-es et plus, article R. 2323-1-4 du Code du Travail pour les entreprises de moins de 300 salarié-es), analysant notamment les écarts de salaire et de déroulement de carrières.

A l'occasion de ce diagnostic, les Caisses régionales étudieront notamment les freins d'ordre sociologiques, culturels, comportementaux, mais également ceux liés à l'impact des organisations et conditions d'exercice des activités sur l'équilibre vie professionnelle / personnelle...dans la recherche d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les indicateurs de mixité des parcours qualifiants prévus à l'article 3.1 du présent accord.

L'obligation de négocier dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est annuelle, mais une périodicité différente peut être retenue en application de l'article L. 2242-10 du Code du Travail.

À défaut d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un plan d'action doit être réalisé chaque année.

En cas d'accord collectif, il sera présenté au Comité social économique, par l'intermédiaire de la base de données économiques et sociales, un bilan des actions de l'année écoulée et il sera fait un rappel sur les objectifs restant à réaliser.

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,
- de favoriser les échanges en interne sur l'égalité professionnelle, notamment ses implications concrètes sur le plan de l'évolution de carrière, de l'organisation du travail, ou encore de la conciliation avec la vie personnelle et familiale (par exemple : groupes de discussions ou ateliers entre équipes / unités...)

Article 7 : 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 8 : 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 a valeur d'avenant à l'accord conclu le 25 novembre 2020, et prend donc effet à compter du 1^{er} janvier 2021. Il est applicable pour une durée de cinq ans jusqu'au 31 décembre 2025, 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 conviennent de se réunir, au plus tard le 30 septembre 2025 pour décider de cette éventuelle reconduction et de ses modalités.

Fait à Paris, le 7 juin 2021

 DS
ED

 DS
DA

Pour la Fédération Nationale du Crédit Agricole :

Pour les organisations syndicales :

CFDT..... DocuSigned by: Emmanuel DELETOLE A66E3DE9D27C4C0...

SNECA-CFE-CGC..... DocuSigned by: Dominique HULLER 59583ECD5174407...

SUD CAM.....

FO.....

