

**ACCORD D'ENTREPRISE**  
**N° 21 DU 5 FEV. 2008**  
**PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE**  
**ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**  
**AU CREDIT AGRICOLE D'ILLE-ET-VILAINE**

Entre les soussignés :

- le **Crédit Agricole d'Ille-et-Vilaine**, dont le siège social est à RENNES, 45 boulevard de la Liberté représenté par Monsieur Yves NANQUETTE

- les organisations syndicales ci-après :

C.F.D.T. représentée par : M

*Guette LE RAY*

C.F.T.C. représentée par : M

*Christophe ARNOUX*

C.G.T, représentée par : M

F.O. représentée par : M

*Alain LETAINTURIER*

S.N.E.C.A /C.G.C., représentée par : M

*Alain SOREL*

U.N.S.A représentée par : M

*Michele SYLVEIN*

Il est conclu le présent accord visant à rechercher une égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au Crédit Agricole d'Ille-et-Vilaine.

**Préambule :**

La loi du 23 mars 2006

Conformément à la loi du 9 mai 2001 et dans le cadre de l'accord national du 27 octobre 2004 relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la Direction et les Organisations Syndicales signataires ont réaffirmé la volonté de la Caisse Régionale d'Ille-et-Vilaine d'assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le cadre du recrutement, de la formation, de l'évolution professionnelle et des promotions.

**Article 1 : RECRUTEMENT**

La Caisse Régionale réaffirme le respect du principe de non discrimination tant en termes de recrutement que de rémunération à l'embauche.

Les offres d'emploi sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire.

Dans tous les cas de recrutement, la sélection des candidats ou candidates sera effectuée en fonction des profils recherchés et des compétences et qualités attendues.

*AR* *fc* *AS* *CA* *ny*  
*13*

## **Article 2 : DEROULEMENT DE CARRIERE**

### **1. Evolution professionnelle et information**

Dans le souci de garantir aux femmes une évolution professionnelle comparable à celle des hommes, la Caisse Régionale s'engage, sur demande des salariés concernés par des absences de longue durée supérieure à 3 mois (congés maternité, congés d'allaitement, congés parental d'éducation et de longue maladie) à leur communiquer par internet, lorsque les personnes demandeuses ont fourni leur e-mail, les offres de postes ouvertes durant leurs absences.

Les personnes intéressées auront la possibilité de postuler à ces offres d'emploi pendant leur absence. Il leur sera garanti un entretien avec le Responsable hiérarchique concerné.

Il sera également proposé à cette occasion, grâce à l'adresse e-mail fournie, de recevoir les informations portail émanant de la Direction des Ressources Humaines.

### **2. Remise à niveau à la suite d'une longue absence et reprise de poste**

Les salariés, à l'issue d'une absence supérieure à 14 semaines consécutives, pourront bénéficier d'une formation dès leur retour. Celle-ci sera organisée conjointement par la hiérarchie, la Direction des Ressources Humaines (service formation) et le salarié, sur la base d'un diagnostic formalisé à la reprise du travail. Son contenu et sa durée seront fonction de l'emploi occupé et des besoins identifiés dans le diagnostic.

Si la personne était remplacée par un CDD pendant son absence, le contrat, dans le respect de la législation et en fonction des circonstances, pourra être prolongé de quelques jours pour faciliter la réintégration : au minimum 2 jours pour des emplois d'agent d'application notamment, pouvant aller jusqu'à 5 jours pour des situations nécessitant un passage de relais plus long (emplois de technicité importante, absence très longue, changements d'applications ou nouvelle technologie).

De la même manière, si la personne est remplacée par un salarié de l'entreprise, celui-ci serait alors maintenu selon les mêmes délais.

### **3. Formation pendant le congé parental**

Les salariés qui le souhaitent, pourront s'inscrire pendant le congé parental et le congé d'allaitement, à un enseignement professionnel dispensé par le Crédit Agricole dans la mesure où celui-ci peut être suivi à distance.

Par dérogation aux règles relatives au congé parental et d'allaitement, le salarié sera autorisé à se rendre à l'examen organisé sur le site de Rennes.

Les frais de déplacement et la couverture assurance liés au trajet effectué pour se rendre et revenir de l'examen seront pris en charge par l'entreprise lorsque la convocation est à l'initiative de l'entreprise.

En cas de succès à l'examen, la prime prévue par la Convention Collective Nationale sera versée au salarié concerné.

AL  
GC  
HS  
CA

### Article 3 : REMUNERATION

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

#### 1.REC

La REC sera maintenue dans son intégralité pendant la durée de l'absence liée à la maternité soit 4 mois.

#### 2. Attribution de R.C.I.

Afin de ne pas pénaliser l'évolution salariale des femmes et des hommes ayant eu une absence pour cause de naissance, les Managers seront sensibilisés à analyser équitablement l'attribution de RCI pour les salariés concernés.


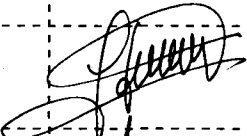

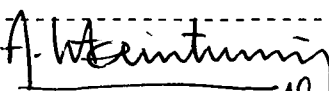
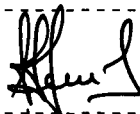
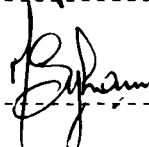
### Article 4 : PRISE D'EFFET ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans soit jusqu'au 31 décembre 2009. A cette échéance, il cessera automatiquement de produire ses effets.

Conformément à la législation, cet accord sera déposé, par les soins de l'Entreprise, en deux exemplaires, l'un sur support papier, l'autre sous forme électronique, auprès du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricole.

Fait à RENNES

Le 5 FEV. 2008

• <b>Pour la Direction</b> représentée par M. NANQUETTE	
• <b>Pour les organisations syndicales :</b>	
<b>C.F.D.T.</b> représentée par la Déléguée Syndicale	 LERAY Ginette
<b>C.F.T.C.</b> représentée par la Déléguée Syndicale	 Christophe Arnaud
<b>C.G.T.</b> représentée par le Délégué Syndical	
<b>F.O.</b> représentée par le Délégué Syndical	 Alain LEJAINTURER
<b>S.N.E.C.A /C.G.C.</b> représentée par le Délégué Syndical	 Alain SOREL
<b>U.N.S.A</b> représentée par la Déléguée Syndicale	 Nicole SYLVESTRE