

**ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE  
ENTRE  
LES HOMMES ET LES FEMMES**

Entre les soussignés :

- la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel du Finistère, dont le Siège est 7, route du Loch à QUIMPER 29000, représentée par Monsieur Patrick BEAUDON, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines et de la Logistique,

d'une part,

- le Syndicat C.F.D.T de la CRCAM du Finistère représenté par : *Bridette DREAU*
- le Syndicat S.N.E.C.A. C.G.C de la CRCAM du Finistère représenté par :
- le Syndicat F.O de la CRCAM du Finistère représenté par : *Paul BERNARD*
- le Syndicat S.U.D de la CRCAM du Finistère représenté par :

d'autre part,

Suite aux négociations du 20 novembre 2007 entre la direction et les représentants des organisations syndicales, et compte-tenu de la reconduction pour 6 mois de l'accord national sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les parties conviennent de :

- la mise en place d'un nouvel accord reprenant l'essentiel des dispositions de l'accord signé au Crédit Agricole du Finistère le 09 novembre 2004 et à échéance du 09 novembre 2007 sur « l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes ».
- l'intégration d'une disposition prenant en compte la loi du 23 mars 2006.

**ARTICLE 1**

L'entreprise s'engage à ce que l'égalité entre hommes et femmes soit respectée à l'embauche et pendant toute la carrière. Tout poste ouvert à un recrutement interne ou externe sera proposé indistinctement aux femmes et aux hommes et les candidatures seront examinées selon les mêmes critères.

**ARTICLE 2**

Tout poste vacant ou créé est mis à pourvoir par une note diffusée sous l'Intranet, sauf mouvements de postes de management décidés par la Direction Générale conformément aux usages établis et aux accords en vigueur et notamment l'accord de mobilité de 1997.

*MB*

*BD*

*PB*

### ARTICLE 3

L'entreprise s'engage à promouvoir vers des postes de management et/ou à responsabilité indistinctement les hommes et les femmes en tenant compte de leurs compétences, de leur parcours professionnel et de leur potentiel apprécié par la Direction ou ses représentants.

### ARTICLE 4

Les candidatures aux mobilités professionnelles internes et externes transiteront systématiquement par la Direction des Ressources Humaines qui sollicitera l'avis du responsable hiérarchique. L'avis motivé sera transmis aux candidats. Ce même schéma sera observé pour l'accès aux filières professionnelles ainsi que pour les demandes de travail à temps partiel.

### ARTICLE 5

L'entreprise fera en sorte que les dispositions légales et conventionnelles en matière de temps partiel soient respectées. Le principe est rappelé que l'accès au temps partiel n'est incompatible avec aucun des métiers de l'entreprise. Cependant, la mise en œuvre du temps partiel doit être compatible avec l'organisation des entités concernées. Les responsables d'unité seront sensibilisés à la mise en œuvre du temps partiel et aux dispositions contenues dans l'accord national. Le fait d'exercer son métier à temps partiel ne constitue pas en soi un frein à l'attribution de RCI, à l'accès à la formation et à l'évolution professionnelle.

### ARTICLE 6

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 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.

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. Si la population de référence est inférieure à dix salariés, l'examen sera réalisé avec deux niveaux.

Un suivi annuel de ces dispositions sera réalisé.

### ARTICLE 7

Lors d'un départ pour absence de longue durée (maternité, congé parental,...), un entretien d'appréciation sera effectué et le salarié recevra un courrier synthétisant les correspondants à contacter pour obtenir les notes, avoir connaissance des postes à pourvoir et organiser la formation qui pourra être mise en œuvre lors de son retour.

HB

BD

BD

ARTICLE 8

Cet accord reste subordonné à tout accord national relatif à l'égalité professionnelle hommes/femmes plus favorable.

ARTICLE 9

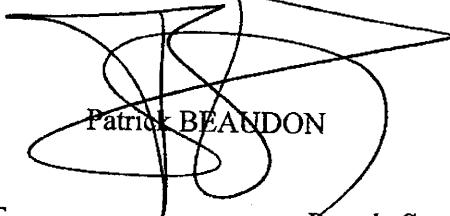
L'accord est conclu pour une durée d'un an.

L'Entreprise procédera auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle au dépôt de l'accord en 2 exemplaires dont une version en support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Il sera affiché dans l'entreprise sur les emplacements réservés à la communication avec le personnel et accessible sous le portail RH.

Fait à QUIMPER, le 07 décembre 2007

Pour la C.R.C.A.M. du Finistère,  
Le Directeur des Ressources Humaines et de la Logistique,

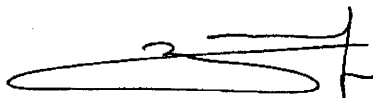


Patrick BEANDON

Pour le Syndicat C.F.D.T.,  
Brigitte DREAU



Pour le Syndicat F.O.



Pour le Syndicat S.N.E.C.A.-C.G.C.

Pour le Syndicat S.U.D