



CRÉDIT AGRICOLE S.A.

**ACCORD DE L'UES CRÉDIT AGRICOLE S.A.
RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES**

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

Crédit Agricole S.A., société anonyme au capital de 9 158 213 973 euros, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 784 608 416, dont le siège social est situé 12, place des États-Unis - 92127 Montrouge, et **les sociétés formant ensemble une unité économique et sociale (UES)**, représentées par Madame Karine FERNET-SCHERER, prise en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines, dûment habilitée à l'effet des présentes, ci-après dénommée « l'UES Crédit Agricole S.A. » ou « l'Entreprise » ;

d'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES Crédit Agricole S.A., prises en la personne de leurs représentants dûment habilités :

- **L'organisation syndicale CFDT**, représentée par Madame Valérie DELACOURT, en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale ;
- **L'organisation syndicale CFE/CGC**, représentée par Monsieur Benoît POMAS, en sa qualité de Délégué Syndical Central ;
- **L'organisation syndicale CFTC**, représentée par Madame Marie-José FERJALUT, en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale ;

d'autre part,

VNF VD DC AD

PRÉAMBULE.....	3
ARTICLE 1. PÉRIMÈTRE D'APPLICATION DE L'ACCORD	5
ARTICLE 2. EMBAUCHE	5
ARTICLE 3. FORMATION PROFESSIONNELLE.....	6
ARTICLE 4. PROMOTION PROFESSIONNELLE.....	8
ARTICLE 5. REMUNERATION EFFECTIVE	9
ARTICLE 6. ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE.....	11
ARTICLE 7. MESURES COMPLEMENTAIRES.....	13
ARTICLE 8. COMMISSION DE SUIVI.....	14
ARTICLE 9. DURÉE DE L'ACCORD ET ENTRÉE EN VIGUEUR.....	15
ARTICLE 10. RÉVISION OU DÉNONCIATION DE L'ACCORD	15
ARTICLE 11. DÉPOT LÉGAL ET PUBLICITÉ DE L'ACCORD	15
ANNEXE 1. LISTE DES SOCIETES RELEVANT DU PERIMETRE DE L'UES CREDIT AGRICOLE S.A.....	17
ANNEXE 2. INDICATEURS CHIFFRÉS.....	18

Ver
VD ND
2/26 R

PRÉAMBULE

L'accord de l'UES Crédit Agricole S.A. relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 20 novembre 2020 rappelait déjà l'attachement de la Direction et des organisations syndicales signataires dudit accord au respect du principe d'égalité de traitement des salariés sans distinction de genre, origine, croyance ou orientation sexuelle ainsi qu'à celui de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

Cet accord arrivera à expiration le 31 décembre 2023.

Par le présent accord, les parties souhaitent réaffirmer leur attachement à ce principe vecteur d'égalité professionnelle.

Les Parties marquent leur volonté de poursuivre la promotion de ces principes fondamentaux dans une démarche de progrès continu et rappellent qu'il est de la responsabilité de tous les acteurs de l'Entreprise de promouvoir l'égalité professionnelle et de faire évoluer les mentalités afin d'assurer une réelle égalité des chances et de traitement entre les salariés.

Les actions et engagements pris dans cet accord s'inscrivent pleinement dans la politique volontariste du Groupe en matière de mixité et de diversité, telle que celle-ci est déployée en particulier à travers le Projet Humain. Cette politique apporte des résultats concrets qui se matérialisent notamment par une évolution significative de la note globale de l'index de l'égalité professionnelle (passant de 84 en 2018 à 91 en 2023).

Au cours des différentes réunions de négociation, les Parties ont partagé les principaux constats issus de l'analyse d'indicateurs chiffrés pour l'année 2022 et de l'évolution de ceux-ci sur les trois dernières années (cf. Annexe 2 du présent accord).

Au regard de ce diagnostic, les Parties ont mené leurs discussions autour de plusieurs axes de travail :

- favoriser un partage des responsabilités parentales ;
- améliorer et favoriser l'augmentation de la proportion de femmes aux postes à responsabilités ;
- supprimer, ou à défaut réduire significativement, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (à niveaux de formation, d'expérience, de compétence et de poste confié équivalents) ;
- promouvoir les diversités et en particulier la mixité ;
- favoriser le leadership féminin ;
- maintenir une répartition équilibrée des femmes et des hommes dans les effectifs, tout en menant une réflexion sur les filières au sein desquelles existe un déséquilibre ;
- poursuivre les actions visant à équilibrer le nombre de promotions entre les femmes et les hommes ;

- maintenir, également, cet équilibre dans le nombre d'embauches, particulièrement en contrats à durée indéterminée.

Ces axes de travail ont déterminé les objectifs de progression et actions pris dans le cadre du présent accord, conformément à l'article R. 2242-2 du Code du travail, dans cinq domaines d'actions parmi ceux fixés au 2° de l'article L. 2312-36 du Code du travail, à savoir :

- embauche ;
- formation ;
- promotion professionnelle ;
- rémunération effective ;
- articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Afin de renforcer la portée des actions prises sur ces sujets, la Direction a souhaité prendre un certain nombre d'engagements complémentaires présentés dans le cadre du présent accord.

Convaincue que la mixité et la diversité constituent des facteurs primordiaux dans la transformation de la culture managériale ainsi qu'un vecteur de performance, l'Entreprise souhaite poursuivre, avec le présent accord, sa politique engagée, depuis de nombreuses années, en faveur de l'égalité professionnelle entre tous les salariés.

VERG

VD

ND

DC

IL A DONC ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIV

ARTICLE 1. PÉRIMÈTRE D'APPLICATION DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés des entités composant l'UES Crédit Agricole S.A. ainsi qu'à toute nouvelle société entrant dans le périmètre de l'UES Crédit Agricole S.A. au cours de sa période de validité.

A titre informatif, la liste des sociétés relevant du périmètre de l'UES Crédit Agricole S.A. à la date de signature des présentes est jointe en Annexe 1.

ARTICLE 2. EMBAUCHE

Les conditions d'accès aux emplois de l'Entreprise sont identiques pour l'ensemble des salariés.

L'ensemble du processus de recrutement externe et interne de l'Entreprise est unique et identique pour tous les salariés. Il est fondé sur les seules compétences, aptitudes, qualifications et expériences professionnelles pour l'emploi proposé, permettant ainsi de garantir le principe de non-discrimination et d'assurer une égalité de traitement entre les salariés, y compris en terme salarial.

L'application de ces principes concourt au développement de la mixité dans les métiers de l'Entreprise.

Au-delà de la formation dispensée, tous les cinq ans, aux salariés en charge des missions de recrutement en matière de non-discrimination à l'embauche, les Parties conviennent de prendre, en matière d'embauche, les objectifs de progression suivants :

- Garantir la neutralité de la rédaction des offres d'emploi ;
- Renforcer la mixité dans certaines filières lorsque cela s'avère nécessaire ;
- Promouvoir et encourager la mixité.

Afin d'atteindre ces objectifs, les Parties ont retenu les actions suivantes :

- ❖ L'implémentation dans l'outil de recrutement (MyJobs) du critère « F/H » dans la description de l'offre d'emploi, permettant ainsi de préciser que celle-ci est ouverte aux personnes de tout genre.

VGA

VD

NO

DC

- ❖ La diffusion d'une méthodologie de rédaction des offres d'emploi, sous la forme d'un guide, auprès des recruteurs et des gestionnaires ressources humaines afin de faciliter le respect du principe de non-discrimination.
- ❖ L'Entreprise s'engage à intégrer, dans les contrats signés avec les différents cabinets de recrutement et entreprises de travail temporaire qu'elle sollicite, une clause stipulant la nécessité de respecter la mixité et la diversité des candidatures présentées.
- ❖ L'Entreprise veillera à ce que la liste des candidats qui sont présélectionnés pour un poste et qui sont recrutés, corresponde à la représentation des sexes dans les candidatures.
- ❖ En matière de mixité, l'Entreprise s'engage à identifier les filières dans lesquelles l'équilibre entre les femmes et les hommes pourrait être renforcé et à sensibiliser les acteurs de la Direction des Ressources Humaines, et des autres Directions, aux éventuels déséquilibres existants.
- ❖ La Direction s'engage également à porter une attention particulière à la mixité des recrutements des stagiaires et alternants.

INDICATEURS CHIFFRES :

- Répartition F/H des effectifs pour l'UES Crédit Agricole S.A. et par direction ;
- Répartition F/H des recrutements (y compris stagiaires et alternants) par niveaux de classification et par direction, pour l'UES Crédit Agricole S.A. ;
- Répartition F/H des alternants et des stagiaires au sein de l'UES Crédit Agricole S.A. et par direction.

ARTICLE 3. FORMATION PROFESSIONNELLE

Les Parties au présent accord réaffirment le principe de non-discrimination dans l'accès à la formation et leur souhait que celle-ci participe à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le déroulement de leur carrière.

En effet, le développement des compétences par la formation professionnelle constitue une condition essentielle à l'évolution des carrières des femmes et des hommes de l'Entreprise.

Conscientes de l'importance de ces enjeux, les Parties se fixent, dans le cadre du présent accord, les objectifs suivants :

- Maintenir l'égalité entre les femmes et les hommes d'accès à la formation ;
- Faciliter l'accès à la formation ;
- Sensibiliser sur les enjeux des diversités et de la mixité en particulier.

Afin d'y parvenir, les actions suivantes ont été retenues :

- ❖ L'Entreprise portera une attention particulière, en amont de la validation du plan de développement des compétences, à l'équilibre entre les femmes et les hommes parmi les salariés identifiés pour bénéficier d'une formation.

Afin de favoriser l'accès de tous à la formation professionnelle et de l'intégrer au mieux dans l'exercice de l'activité des salariés, l'Entreprise privilégiera, lorsque cela est possible, les formations de courte durée, ainsi que les formations sur site et à distance (e-learning, moocs, etc.). L'Entreprise veillera également à favoriser la réalisation des formations pendant les heures de travail des salariés, afin de préserver l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

Dans le cadre de programmes de développement décidés par l'Entreprise se déroulant sur plusieurs jours consécutifs et impliquant une absence nocturne du domicile, le salarié bénéficie, sur justificatif, d'une aide à la garde d'enfants à hauteur de 50 € par nuit dans la limite annuelle de 250 €.

- ❖ Enfin, l'Entreprise s'engagera également à poursuivre ses actions de sensibilisation sur le thème de la mixité et des diversités à l'ensemble du personnel (actions menées dans le cadre du mois de la diversité notamment).

INDICATEURS CHIFFRES (UES Crédit Agricole S.A.) :

- Répartition F/H du nombre de salariés formés (formations obligatoires et non obligatoires)
- Nombre d'heures de formation (total et moyen) par sexe (F/H)
- Suivi de l'évolution du nombre de formations F/H (en nombre d'heures et de personnes) sur site et en ligne (e-learning, moocs, etc.)
- Taux F/H de formations pendant les heures de travail

VCFI

VD

NO

DC

ARTICLE 4. PROMOTION PROFESSIONNELLE

En prenant des engagements dans le domaine de la promotion professionnelle, l'Entreprise réaffirme l'égal accès de tous à une carrière évolutive, fondée sur les qualifications et compétences ainsi que les souhaits d'évolution de chaque collaborateur.

S'inscrivant dans une démarche de progrès continu, l'Entreprise entend également encourager l'accès des femmes aux postes à responsabilité en se fondant sur les principes précités.

Afin de poursuivre sa transformation managériale, les Parties sont convenues de fixer les objectifs suivants :

- Garantir l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'accès à la promotion professionnelle ;
- Augmenter la part des femmes à tous les niveaux managériaux y compris dans les plus hautes instances dirigeantes ;
- Favoriser la mobilité en tant que moyen de développement professionnel des salariés.

Pour y parvenir, les actions suivantes ont été retenues :

- ❖ Suivre la mixité dans l'accès à la promotion professionnelle, via les indicateurs listés ci-dessous ;
- ❖ Poursuivre les actions de sensibilisation sur l'accès à la promotion professionnelle auprès des comités de Direction en communiquant de manière régulière un ensemble de données statistiques par Direction ;
- ❖ Porter une attention particulière à la mixité des profils parmi les inscrits aux cursus managériaux et de développement professionnel ;
- ❖ Encourager le développement de réseaux et d'actions favorisant l'évolution professionnelle des jeunes talents ;
- ❖ Procéder dans chaque Direction à une analyse de l'équilibre F/H entre les salariés concernés avant de procéder à la validation finale des décisions en matière de promotion professionnelle lors de la campagne managériale annuelle ;
- ❖ S'assurer, autant que possible, de la présence de candidatures des deux sexes pour les postes de niveaux managériaux ;

VCR

VD

NO

DE

- ❖ Analyser, de manière régulière, la répartition entre les sexes des salariés ayant réalisé une mobilité afin de s'assurer de la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans ce domaine ;
- ❖ Maintenir le recours aux outils d'information et d'aide au développement et à la mobilité des salariés d'ores et déjà existants (ex. outils Groupe tels que les ateliers d'évolution professionnelle, Mobilijobs, Mobili'meeting, etc.).

L'Entreprise poursuivra également ses efforts dans le développement de nouveaux outils en ce sens.

INDICATEURS CHIFFRES :

- Répartition F/H dans les propositions de promotions par classification en amont de la validation finale lors de la campagne managériale pour l'UES Crédit Agricole S.A. et par Direction
- Répartition F/H parmi les managers par rapport au total de femmes et d'hommes pour l'UES Crédit Agricole S.A. et par Direction
- Taux de F/H parmi les managers selon la classification pour l'UES Crédit Agricole S.A. et par Direction
- Répartition F/H dans les mobilités effectuées pour l'UES Crédit Agricole S.A.

ARTICLE 5. REMUNERATION EFFECTIVE

Les parties rappellent que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même métier et un même niveau de responsabilité, de compétences, de performance constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Aussi, le présent accord fixe, dans le domaine de la rémunération effective, les objectifs de progression suivants :

- Supprimer, ou à défaut réduire significativement, les écarts de salaires constatés entre les femmes et les hommes (à niveau de formation, d'expérience, de compétences et de poste confié équivalent) ;
- Garantir une évolution de la rémunération de chaque salarié, fondée sur des critères objectifs.

En ce sens, les Parties sont convenues de retenir les actions suivantes :

Veri

VD

ND

OC

- ❖ L'Entreprise poursuivra son pilotage chiffré des écarts de salaires éventuellement constatés.
- ❖ Avant de procéder à la validation finale des décisions en matière d'augmentation individuelle et de taux d'atteinte individuel de la rémunération variable personnelle lors de la campagne managériale annuelle, la Direction procèdera à une analyse de l'équilibre F/H entre les salariés concernés.
- ❖ Si cela s'avérait nécessaire, les Parties s'engagent à ouvrir des discussions sur la création d'une enveloppe de rattrapage dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.
- ❖ L'Entreprise poursuivra ses actions de sensibilisation en matière d'égalité professionnelle auprès des Comités de direction en communiquant certaines données, de manière régulière et par Direction, à savoir la répartition entre les femmes et les hommes parmi les salariés ayant bénéficié d'une augmentation individuelle, ainsi que cette même répartition relative au taux de RVP moyen par Direction.
- ❖ Tout salarié de retour de congé de maternité ou d'adoption bénéficiera de la moyenne des taux d'augmentation individuelles attribuées (hors promotion) aux salariés pendant le congé (en application des dispositions de l'article L 1225-26 du Code du travail). En cas d'application de cette mesure, celle-ci s'applique systématiquement avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier de l'année d'attribution.

Lorsque le congé de maternité ou d'adoption se situe entre deux campagnes salariales, le salarié dispose de la garantie de bénéficier de la moyenne des taux d'augmentations individuelles attribuées (hors promotion) aux salariés lors de la campagne précédent son départ en congé. Cette garantie s'applique dès lors que le salarié n'a pas bénéficié d'augmentation lors de la campagne précédent son départ en congé de maternité ou d'adoption. Si le salarié a bénéficié lors de cette campagne d'une augmentation inférieure à la moyenne des taux d'augmentations individuelles attribuées (hors promotion), une nouvelle augmentation sera attribuée à son retour de congé. Celle-ci sera calculée en effectuant la différence entre le taux moyen d'augmentations individuelles de la campagne précédent le départ en congé de maternité ou d'adoption du salarié et celui dont il a lui-même bénéficié à l'occasion de cette même campagne.

Afin que la parentalité ne constitue pas un frein à la progression salariale des femmes et des hommes de l'Entreprise, il est convenu de neutraliser la période d'absence du congé légal de maternité et de celle du congé d'adoption tant pour l'ouverture du droit à la rémunération variable personnelle (RVP) que pour son calcul.

L'Entreprise prend également l'engagement d'étendre cette règle aux périodes d'absences pour les motifs suivants :

- congé pathologique (article L. 1225-21 du Code du travail) ;
- congé de maternité supplémentaire de 45 ou 90 jours fixé à l'article 21 de la Convention Collective de Crédit Agricole S.A. ;

LDG

VD

ND

DC

- congé parental d'éducation « allaitement » avec maintien de salaire mentionné au 3^{ème} alinéa de l'article 23 de la Convention Collective de Crédit Agricole S.A.
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

INDICATEURS CHIFFRES :

- Index égalité professionnelle (UES Crédit Agricole S.A.)
- Répartition F/H du nombre d'augmentations individuelles (UES Crédit Agricole S.A.)
- Taux d'augmentation individuelle moyen par sexe (F/H) (UES Crédit Agricole S.A.)
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'une augmentation individuelle dans le cadre de l'enveloppe de rattrapage salarial (UES Crédit Agricole S.A.)

ARTICLE 6. ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Il est rappelé que, depuis 2009, l'Entreprise est signataire de la Charte de la parentalité en entreprise, engagement qu'elle a d'ailleurs renouvelé en mai 2022. Cette Charte, mise en place en 2008 par plusieurs grandes entreprises avec le soutien du Gouvernement, a pour objet d'inciter les entreprises à proposer aux salariés-parents un environnement mieux adapté aux responsabilités familiales.

Afin de contribuer à l'ambition de cette Charte, l'Entreprise fixe les objectifs suivants :

- Favoriser l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle pour tous les salariés ;
- Promouvoir le partage des responsabilités familiales.

Pour ce faire, l'Entreprise continuera notamment à faciliter l'accès aux dispositifs Groupe existants en matière de garde d'enfants, qui sont, au jour de la signature du présent accord, les suivants :

- Les berceaux mis à disposition au sein de crèches pour les enfants des salariés de 3 mois à 3 ans ;
- L'ensemble des activités périscolaires proposées par le centre de loisirs du Manet pour les enfants des salariés de 3 à 12 ans.

L'Entreprise s'engage également à participer au maintien du service de conciergerie sur le site d'EVERGREEN ainsi qu'au développement de ce même service sur le site de SQYPARK.

De manière plus favorable à ce qui était jusqu'à présent prévu par la Convention Collective de Crédit Agricole S.A., les Parties conviennent du maintien du salaire fixe mensuel des salariés, sans condition d'ancienneté (sous réserve du versement d'indemnités journalières par la Sécurité sociale si ce droit aux indemnités est ouvert à la MSA), pendant la durée des congés légaux de maternité ou d'adoption.

Les Parties décident de porter la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant à 32 jours calendaires consécutifs incluant une période minimale incompressible de 4 jours calendaires. Ce congé se cumule avec le congé de naissance.

Ce congé de paternité et d'accueil de l'enfant fait l'objet d'un maintien du salaire fixe mensuel sans condition d'ancienneté (sous réserve du versement d'indemnités journalières par la Sécurité sociale si ce droit aux indemnités est ouvert à la MSA).

En outre, les Parties rappellent que, conformément à l'article L. 1225-16 du Code du travail, des autorisations d'absences rémunérées sont accordées afin de permettre aux salariées de se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

L'article L. 1225-16 du Code du travail prévoit également des absences autorisées rémunérées pour les salariées bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation pour les actes médicaux nécessaires.

Ces dispositions légales prévoient, par ailleurs, que le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

L'Entreprise s'engage, en outre, à autoriser les absences du père (ou du deuxième parent) afin de lui permettre d'assister aux examens médicaux de son enfant jusqu'à ses six mois. Ces autorisations d'absences seront accordées par demi-journée sur présentation d'un justificatif et feront l'objet d'un maintien de rémunération.

L'Entreprise s'engage également à autoriser l'absence des parents pour accompagner leurs enfants lors de la rentrée scolaire du mois de septembre à hauteur d'une demi-journée par an. Cette mesure s'applique de l'école maternelle jusqu'à la rentrée en 6^{ème} inclus et fera l'objet d'un maintien de rémunération.

Enfin, dans le cadre d'une mesure de tutelle d'un enfant mineur, le salarié concerné bénéficie, sur justificatif, de quatre demi-journées d'autorisations d'absences rémunérées pour se rendre aux réunions du conseil de famille, en vue de la détermination du tuteur. Ce dernier bénéficie, en outre, d'un congé payé de 3 jours ouvrés en cas de prise en charge d'un enfant mineur sous tutelle.

INDICATEURS CHIFFRES :

- Durée moyenne du congé de paternité et d'accueil de l'enfant (en jours)
- Évolution de la durée moyenne du congé de paternité et d'accueil de l'enfant (en jours)

VER

VD

ND

DC

ARTICLE 7. MESURES COMPLEMENTAIRES

Au-delà des domaines d'actions obligatoires fixés par le Code du travail dans le cadre des négociations sur l'égalité professionnelle entre les salariés, l'Entreprise a souhaité, dans le cadre du présent accord, prendre un certain nombre d'engagements supplémentaires afin de faciliter l'équilibre des salariés entre la vie privée et la vie professionnelle.

A ce titre, l'Entreprise encouragera la tenue des réunions et des formations entre 9 heures et 18 heures ainsi que le recours aux outils de communication à distance permettant de limiter les déplacements.

L'Entreprise veillera au respect de l'accord relatif au télétravail en vigueur et à favoriser l'accès à ce mode d'organisation du travail.

Il est, en outre, rappelé que, conformément à l'article 21 de la Convention Collective Crédit Agricole S.A., la salariée enceinte bénéficie sans aucune diminution de sa rémunération et à partir du troisième mois de grossesse médicalement constatée, d'une réduction d'une heure de la durée quotidienne de travail qu'elle peut regrouper dans le cadre de la semaine civile. Les modalités de cette réduction sont définies en accord avec le responsable hiérarchique.

Par ailleurs, l'Entreprise procédera à la mise à jour du guide de la parentalité et communiquera de manière périodique (au moins une fois par an) sur les mesures mises en œuvre autour de la parentalité et de la mixité.

Afin de faciliter le suivi et le développement de la carrière des salariés-parents, l'Entreprise prévoit la tenue de plusieurs entretiens autour des congés liés à la parentalité :

- En cas de congé de maternité, de congé d'adoption, de congé parental d'éducation, la ou le salarié(e) concerné(e) bénéficiera d'un entretien avec son manager, au moment de son choix : soit avant son départ en congé, soit à son retour de celui-ci dans le cadre de l'entretien professionnel tel que prévu à l'article L. 6315-1 du Code du travail ;
- En cas de congé de maternité, de congé d'adoption, de congé parental d'éducation, la ou le salarié(e) concerné(e) bénéficiera également d'un entretien avec son Gestionnaire Ressources Humaines, au moment de son choix : soit avant son départ en congé soit à son retour de celui-ci ;
- Le père (ou le deuxième parent) pourra également solliciter un entretien avec son Gestionnaire Ressources Humaines avant ou après l'arrivée d'un enfant au foyer.

L'Entreprise s'engage également à permettre aux salariés absents pour congés familiaux qui en feront la demande par écrit de continuer à recevoir les communications RH périodiques (à savoir, à la date de signature de cet accord, le Mag RH) ainsi que les tracts des organisations syndicales.

Enfin, afin de faciliter l'accès des salariées enceintes à leur lieu de travail dans les meilleures conditions, chaque salariée pourra, au cours de sa grossesse, se rapprocher de son Gestionnaire Ressources Humaines afin de bénéficier d'une place de parking permettant une meilleure accessibilité, habituellement réservée aux personnes en situation de handicap.

Les Parties conviennent que les violences sexistes et sexuelles ou à caractère LGBTphobes n'ont pas leur place au sein de l'Entreprise. Ainsi, il est proposé que les instances de suivi se saisissent des questions liées aux violences sexistes et sexuelles et des LGBTphobie. Pour ce faire, il est convenu de l'inscription de ces sujets dans le périmètre de la commission de suivi du présent accord.

ARTICLE 8. COMMISSION DE SUIVI

Sans préjudice des attributions des instances représentatives du personnel de l'Entreprise, et en particulier de la Commission Politique Sociale du Comité Social et Economique, les Parties conviennent, afin de veiller au respect des dispositions et engagements du présent accord, de réunir une commission de suivi constituée des parties au présent accord, une fois par année civile.

A cette occasion, il leur sera présenté un bilan annuel de l'application de l'accord, notamment à travers l'analyse des indicateurs qui y sont visés.

VAG

VD

ND

DC

ARTICLE 9. DURÉE DE L'ACCORD ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, fixée à trois ans, à l'issue de laquelle il cessera automatiquement de produire ses effets.

Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024.

ARTICLE 10. RÉVISION OU DÉNONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être révisé par avenant, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et suivants du Code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé avec un préavis de trois mois par les parties signataires dans les conditions fixées aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

La dénonciation de l'accord fera l'objet d'une notification auprès de chacune des parties signataires et d'un dépôt dans les conditions visées par l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Toutes les modifications d'origine légale ou réglementaire s'appliqueront de plein droit au présent accord.

En cas d'évolution législative ou réglementaire substantielle, ayant un impact sur l'économie globale du présent accord, les parties conviennent de se réunir afin d'échanger sur les mesures éventuelles à prendre afin de poursuivre son application.

ARTICLE 11. DÉPOT LÉGAL ET PUBLICITÉ DE L'ACCORD

Le présent accord est établi en 6 exemplaires.

A l'issue de la procédure de signature, et en application des dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la Direction notifiera le texte du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'Entreprise.

En application des articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé par l'Entreprise sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail (dénommée « TéléAccords » à la date d'entrée en vigueur du présent accord), dans les conditions suivantes :

- dans une version électronique, non anonymisée, présentant le contenu intégral de l'accord déposé, sous format .pdf, datée, revêtue du lieu de signature et des signatures originales, accompagnée des pièces nécessaires à l'enregistrement ;

VJA

VD

ND





DC

- dans une version électronique de l'accord déposé en format .docx, anonymisée, dans laquelle toutes les mentions de noms, prénoms des personnes signataires et des négociateurs (y compris les paraphes et les signatures) sont supprimées (non-visibles), et uniquement ces mentions. Les noms, les coordonnées de l'Entreprise continueront à apparaître, ainsi que les noms des organisations syndicales, le lieu et la date de signature.

Un exemplaire signé sera, par ailleurs, remis à chaque signataire et déposé au secrétariat Greffe du Conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

En application des dispositions de l'article R. 2262-1 du Code du travail, le présent accord sera diffusé sur l'intranet des entités composant le périmètre de l'UES Crédit Agricole S.A.:

Fait à Montrouge, le 19 décembre 2023,
En 6 exemplaires.

Pour l'UES Crédit Agricole S.A. 	Pour l'organisation syndicale CFDT 
Pour l'organisation syndicale CFE-CGC 	Pour l'organisation syndicale CFTC Denis CIBOT 

**ANNEXE 1. LISTE DES SOCIETES RELEVANT DU PERIMETRE DE
L'UES CREDIT AGRICOLE S.A.**

SOCIETES	N° SIRET	N° NAF	ADRESSES
CREDIT AGRICOLE S.A.	784 608 416 00144	6419 Z	12 Place des Etats-Unis 92127 Montrouge Cedex
FONCARIS	350 892 022 00046	6419 Z	12 Place des Etats-Unis 92127 Montrouge Cedex
PLEINCHAMP	432 556 900 00038	6201 Z	12 Place des Etats-Unis 92127 Montrouge Cedex
PROGICA	401 440 268 00027	6202 A	12 Place des Etats-Unis 92127 Montrouge Cedex
CACIF	353 849 599 00033	6420Z	12 Place des Etats-Unis 92127 Montrouge Cedex
IDIA	508 667 094 00033	6630Z	12 Place des Etats-Unis 92127 Montrouge Cedex
CREDIT AGRICOLE TRANSITIONS ET ENERGIES	898 207 113 00017	7490B	12 Place des Etats-Unis 92127 Montrouge Cedex

VAG

ND *NS*
17/26 *DC*

ANNEXE 2. INDICATEURS CHIFFRÉS

EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES Indicateurs chiffrés



EFFECTIF 2022*

Structure par contrat et classification	Femmes	Hommes	% F	
Cadres	CDI	904	934	49,2%
	CDD	15	10	60,0%
	Total	919	944	49,3%
Techniciens	CDI	39	4	90,6%
	CDD	0	0	0,00%
	Total	39	4	90,6%
Alternants	93	62	60%	
Global	CDI	943	938	50,1%
	Total	1051	1010	51%

8

* AU 31-12-2022 - UES CRÉDIT AGRICOLE SA - BILAN SOCIAL 2022

Usage Interne / Internal Use

DRH Crédit Agricole S.A.

09/11/2023

1*

EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES Indicateurs chiffrés



RÉPARTITION PAR SEXE DES MANAGERS *

	Femmes	Hommes	% femmes
Moins de 30 ans	1	1	50%
30-35 ans	7	4	64%
35-40 ans	9	20	31%
40-45 ans	19	26	42%
45-50 ans	26	33	44%
50-55 ans	26	48	35%
55 ans et plus	43	86	33%
Total général	131	218	38%

9

*SEPTEMBRE 2023 - CRÉDIT AGRICOLE SA

Usage Interne / Internal Use

DRH Crédit Agricole S.A.

09/11/2023

1

Vozz
VD NO
DE

EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES Indicateurs chiffrés



ÂGE MOYEN (31-12-2022 UES CRÉDIT AGRICOLE SA)

Catégorie	2022		
	FEMME	HOMME	TOTAL
Cadres	46,5	46,5	46,5
Techniciens	56,1	60,5	56,5
Autres	23,5	23,7	23,6
Total	44,8	45,2	45

10

* AU 31-12-2022 - UES CRÉDIT AGRICOLE SA - BILAN SOCIAL 2022

DRH Crédit Agricole S.A.

08/11/2023

10

Usage Interne / Internal Use

EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES Indicateurs chiffrés



ANCIENNETÉ MOYENNE PAR CLASSIFICATION*

Ancienneté moyenne par classification	2022		2019	
	Femme	Homme	Femme	Homme
L	21,4	22,8	19,6	22
K	20,4	18,8	19,5	17,9
J	15,9	14,7	16,4	14,9
I	14,5	9,4	16	12
H	14,3	4,1	16,1	6,1
Cadres	17,2	16,5	17,4	16,8
G	29,5	38,1	28,3	25,2
F	33,8	44,2	29	41,2
E	41,1	0	38,1	0
Techniciens	30,7	41,1	28,7	29,8
Total (CDI+CDD)	17,7	16,6	18,2	16,9
Total CDI	17,9	16,7	18,4	17,1

11

* AU 31-12-2022 - UES CRÉDIT AGRICOLE SA - BILAN SOCIAL 2022

DRH Crédit Agricole S.A.

08/11/2023

11

Usage Interne / Internal Use

VJFI

VD

ND
DC

EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES

Indicateurs chiffrés



ANCIENNETÉ MOYENNE DANS LA CLASSIFICATION

NIVEAUX DE CLASSIFICATION	2023		
	FEMME	HOMME	TOTAL
HC	6,74	7,24	7,05
K	6,71	6,88	6,80
J	5,27	5,51	5,38
I	4,28	2,95	3,76
H	4,14	1,95	3,35
Cadres	5,39	5,61	5,5
G	12,25	10,19	12,02
F	12,74	0	12,74
E	0	0	0
Techniciens	12,32	10,19	12,74
Autres	0,55	0,48	0,52
Total	5,13	5,31	5,21

12

* UES CRÉDIT AGRICOLE SA

Usage Interne / Internal Use

DRH Crédit Agricole S.A.

08/11/2023

12

EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES

Indicateurs chiffrés



ARRIVÉES / DÉPARTS 2022*

Entrées à l'effectif	2022		2019	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Entrée CDI	153	164	103	114
Dont recrutements externes direct	74	61	45	43
Dont les transformations de contrats	7	9	2	4
Dont mobilités entrantes (provenance du groupe Crédit Agricole)	72	94	56	67
Entrée CDD (hors alternance et auxiliaires de vacances)	18	58	22	51
Total	171	222	125	165

13

* UES CRÉDIT AGRICOLE SA – BILAN SOCIAL 2022

Usage Interne / Internal Use

DRH Crédit Agricole S.A.

08/11/2023

13

VDF

VD

MD

EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES
Indicateurs chiffrés
ARRIVÉES / DÉPARTS 2022*



Départs CDI	2022		2019	
	Femme	Homme	Femme	Homme
TOTAL	155	162	362	454
Cadres	145	160	342	429
Techniciens	10	2	20	25
Démissions	29	29	29	24
Licenciements	4	2	8	6
Départs au cours de la période d'essai	4	5	2	3
Mobilités d'un établissement à un autre	60	52	46	46
Départs volontaires en retraite	30	28	22	31
Ruptures conventionnelles	8	11	4	10
Autres départs	20	35	251	334
Départs CDD				
TOTAL	57	15	55	27

14

* UES CRÉDIT AGRICOLE SA - BILAN SOCIAL 2022

Usage Interne / Internal Use

DRH Crédit Agricole S.A.

08/11/2023

14

EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES
Indicateurs chiffrés



UES

PROMOTIONS sur 3 ans
par niveau de classification et par genre

	effectif present période		effectif promu		% effectif promu			% d'augmentation		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Techniciens	30	2	7	0	23%	0%	22%	18,6%		18,6%
H	89	34	32	16	36%	47%	39%	17,9%	23,3%	19,7%
I	106	75	30	35	28%	47%	36%	18,3%	17,7%	18,0%
J	176	156	23	18	13%	12%	12%	17,1%	16,6%	16,9%
K	127	149	11	11	9%	7%	8%	16,7%	16,5%	16,6%
Cadres	498	414	96	80	19%	19%	19%	17,7%	18,4%	18,0%
TOTAL	528	416	103	80	20%	19%	19%	17,8%	18,4%	18,1%

Précisions méthodologiques :

Le niveau de classification retenu dans le tableau est le niveau des collaborateurs en 2020

Sont comptabilisées comme promotions les changements de niveau de classification.

Les collaborateurs HC sont par conséquent exclus de l'analyse.

Usage Interne / Internal Use

DRH Crédit Agricole S.A.

08/11/2023

15

VCF VD NO

EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES

Indicateurs chiffrés

RÉMUNÉRATION MENSUELLE MOYENNE*



	2022		2019	
	Femme	Homme	Femme	Homme
L	10 576 €	12 889 €	9 977 €	13 235 €
K	6 536 €	6 643 €	6 175 €	6 302 €
J	5 158 €	5 211 €	4 789 €	4 987 €
I	4 346 €	4 369 €	3 987 €	4 113 €
H	3 815 €	3 753 €	3 634 €	3 585 €
Cadres (hors HC)	5 082 €	5 368 €	4 705 €	5 145 €
Techniciens	3 375 €	2 983 €	3 164 €	2 921 €

16

* UES CRÉDIT AGRICOLE SA – BILAN SOCIAL 2022
Rémunération du mois de décembre hors primes de l'effectif payé 12 mois et dont le taux d'activité est redressé à 100%
Usage Interne / Internal Use

DRH Crédit Agricole S.A.

08/11/2023

16

EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES

Indicateurs chiffrés



Statistiques Rémunération Fixe Annuelle

Septembre 2023

	Crédit Agricole SA					
	Effectif	D1	Q1	Mediane	Q3	D9
Techniciens	19	37 303 €	39 475 €	42 001 €	45 570 €	49 040 €
Niveau H	182	42 731 €	44 450 €	46 450 €	48 450 €	51 405 €
Niveau I	260	49 045 €	50 750 €	53 400 €	56 450 €	59 070 €
Niveau J	463	57 142 €	60 000 €	64 450 €	68 770 €	72 450 €
Niveau K	366	70 320 €	75 450 €	80 209 €	87 150 €	93 450 €
Hors Classification*	221	91 450 €	96 950 €	105 000 €	118 000 €	136 700 €
Tous niveaux*	1511	47 950 €	55 025 €	66 000 €	81 650 €	101 202 €

Périmètre Crédit Agricole SA Social
Collaborateurs en CDI au 30/09/2023
Hors Congés sans Traitement et Hors Absences Longue Durée
(*) hors collaborateurs C1/C2

Usage Interne / Internal Use

DRH Crédit Agricole S.A.

08/11/2023

17

VSK

VD

ND

OK



Statistiques Rémunération Fixe Annuelle - Septembre 2023

Femmes	Crédit Agricole SA					
	Effectif	D1	Q1	Médiane	Q3	D9
Techniciens	18	37 197 €	39 990 €	42 076 €	45 606 €	49 085 €
Niveau H	113	42 130 €	43 950 €	45 950 €	48 950 €	52 830 €
Niveau I	158	49 374 €	50 525 €	53 450 €	56 675 €	59 685 €
Niveau J	243	57 406 €	60 100 €	64 650 €	68 419 €	72 432 €
Niveau K	166	71 484 €	75 642 €	80 000 €	86 375 €	92 500 €
Hors Classification*	90	88 895 €	94 725 €	101 475 €	116 750 €	139 100 €

Hommes	Crédit Agricole SA					
	Effectif	D1	Q1	Médiane	Q3	D9
Techniciens	1	-	-	NS	-	-
Niveau H	69	43 450 €	44 950 €	46 450 €	48 050 €	49 490 €
Niveau I	102	48 825 €	50 950 €	52 950 €	56 450 €	58 509 €
Niveau J	220	57 005 €	59 528 €	64 320 €	69 383 €	72 866 €
Niveau K	200	69 344 €	74 960 €	80 975 €	87 650 €	93 650 €
Hors Classification*	131	92 650 €	98 700 €	105 955 €	118 250 €	135 000 €

Périmètre Crédit Agricole SA SocialCollaborateurs en CDI au 30/09/2023
 Hors Congés sans Traitement et Hors Absences Longue Durée
 (*) hors collaborateurs C1/C2



RÉPARTITION DU TEMPS PARTIEL PAR MOTIFS CDI ET CDD 2022*

	Sexe	2022	2019
Cadres	Masculin	9	14
	Féminin	91	115
	Total	100	129
Techniciens	Masculin	0	0
	Féminin	8	19
	Total	8	19
Total		108	148

* AU 31-12-2022 - UES CRÉDIT AGRICOLE SA - BILAN SOCIAL 2022

VVF

10

NO
DC

EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES Indicateurs chiffrés



CONGÉ DE PATERNITÉ 2022*

	Nombre salariés	Nombre moyen de jours pris	total jours pris	% jours pris
Total	29	26,6	772	95 %

CONGÉ DE MATERNITÉ 2022*

	Nombre salariées	Durée	% jours pris
Congé de maternité légal	37	16 semaines minimum	100 %
Congé maternité conventionnel à 100%	31	45 jours	100%
Congé maternité conventionnel à 50%	5	90 jours	100%
Congé parental d'éducation allaitement	27	45 jours	100%

A noter que deux collaboratrices ont pris un congé parental d'éducation

20

*CRÉDIT AGRICOLE SA ES – CONGÉS DÉBUTÉS EN 2022

Usage Interne / Internal Use

DRH Crédit Agricole S.A.

08/11/2023

20

EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES Indicateurs chiffrés



NOMBRE DE JOURS ENFANT MALADE 2022*

Qualification	2022		2019	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cadres	323	115	309	212
Techniciens	1	0	11	0
Total	324	115	320	212

21

*UES CRÉDIT AGRICOLE SA - BILAN SOCIAL 2022

Usage Interne / Internal Use

DRH Crédit Agricole S.A.

08/11/2023

21

VJA VD NO

Index égalité F/H

Index 2023 au titre de 2022 pour l'UES Crédit Agricole SA

Ecart constaté en faveur des hommes
Ecart constaté en faveur des femmes

1- écart de rémunération (en %)			2- écarts d'augmentations individuel (en points de %)**			3- écarts de promotions (en points de %)			4- pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité (%)			5- nombre de salariées du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations			INDEX (sur 100 points)
valeur de l'indicateur	points obtenus	nbre de pts max	valeur de l'indicateur	points obtenus	nbre de pts max	valeur de l'indicateur	points obtenus	nbre de pts max	valeur de l'indicateur	points obtenus	nbre de pts max	valeur de l'indicateur	points obtenus	nbre de pts max	

2023 au titre de 2022

Crédit Agricole SA ES	3,6	36	40	7,2	20**	20	1,5	15	15	100	15	15	2	5	10	91
CACIF (Idia-Sodica)	5,3	34	40	9,3	20**	20	0,0	15	15	100	15	15	3	5	10	PAS CALCULABLE*
UES CASA	1,9	36	40	7,2	20**	20	1,2	15	15	100	15	15	2	5	10	91

2022 au titre de 2021

Crédit Agricole SA ES	4,1	35	40	0,3	20**	20	0,5	15	15	100	15	15	3	5	10	90
CACIF (Idia-Sodica)**	6,0	34	40	3,1	20**	20	-	-	15	100	15	15	3	5	10	PAS CALCULABLE*
UES CASA	5,2	34	40	0,5	20**	20	0,2	15	15	100	15	15	3	5	10	89

Crédit Agricole SA ES

- L'index progresse de 1 point (de 90 à 91)
- Un gain de 1 point sur les écarts de rémunération H/F

(*) Pas calculable car sous le seuil de significativité
(**) Méthodologie entreprises de plus de 250 salariées
(***) le nombre de points maximum est attribué si les écarts constatés favorisent la population ayant la rémunération la plus faible au 1er indicateur

VGA

VD

NO

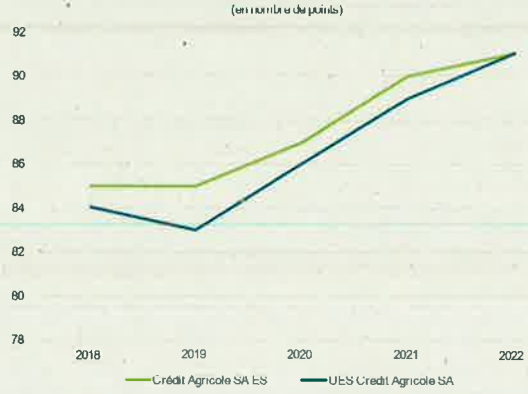
DC



Nombre de points par années

	Crédit Agricole SA ES	UES Crédit Agricole SA
2018	85	84
2019	85	83
2020	87	86
2021	90	89
2022	91	91

Evolution de l'Index Femmes Hommes entre 2018 et 2022



Usage Interne / Internal Use

DRH Crédit Agricole S.A.

08/11/2023

24

V.F.S

VD

NO
OC