Accord
portant sur
l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Atlantique Vendée, dont le siège est à Nantes, représentée par sa Directrice du Développement Humain et de la Communication, Madame Sandrine FERMI,

Et les Organisations Syndicales représentatives :

CFDT, représentée par

SNECA, représentée par Olivier PERROU

SUD - CAM, représentée par Gaëlle MACÉ

PREAMBULE

Le plan d'actions portant sur l'égalité professionnelle arrivant à échéance au 31 décembre 2021, les partenaires sociaux se sont réunis le 12 mai 2021 afin de partager le bilan du plan d'actions et d'ouvrir les négociations.

Conscientes des enjeux importants sur le thème de l'égalité professionnelle, les parties ont souhaité conclure un accord d'entreprise à la lumière des précédents dispositifs.

Le présent accord se situe dans le cadre :

- de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,
- du décret du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- de la Charte de la Diversité signée le 9 octobre 2012,
- de l'accord de branche du 20 novembre 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les caisses régionales de crédit agricole et les organismes adhérant à la Convention Collective Nationale et des négociations de branche actuellement en cours pour 2021,
- de la loi du 17 août 2015 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail (article L2242-8 du Code du travail)
- de la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir de son avenir professionnel
- du précédent plan d'actions portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, conclu pour l'année 2019 et poursuivi en 2020,

Cet accord vise à poursuivre et valoriser les actions fructueuses déjà engagées durant ces dernières années. 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 par des résultats concrets.

Les parties soulignent l'importance de pérenniser les résultats significatifs constatés en terme d'égalité professionnelle et affirment leur intention commune de poursuivre leurs actions en ce sens, en lien avec le principe de réalité et sur la base de convictions et de principes partagés.

A ce titre, le présent accord traduit la volonté portée par le projet d'entreprise CA NOUS, qui place l'humain au cœur de ses valeurs et de ses enjeux.

Ainsi, bien qu'il y ait eu une progression significative de la part des femmes dans la classe 3 ces dernières années, dépassant 40% de femmes en classe 3 au 31 décembre 2020, la progression des femmes, pour répondre aux objectifs fixés sur les niveaux I et J est encore insuffisante.

Les partenaires sociaux réitèrent leur volonté d'assurer l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et d'en inscrire les principes dans la responsabilité sociétale de l'entreprise.

En outre, les parties signataires réaffirment leur attachement au principe de non-discrimination posé par l'article L.1132-1 du Code du travail, notamment entre les femmes et les hommes et rappelé dans l'accord local pourtant sur la non-discrimination au recrutement du 4 juin 2019. Ainsi, l'entreprise entend lutter contre les comportements discriminants de toute nature ou contraires à la dignité et notamment en ce qui concerne les relations individuelles entre les femmes et les hommes, dans le cadre de leur activité professionnelle et du management.

A ce titre, il est rappelé, conformément à l'article L.1142-2-1 du Code du travail que *« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. ».*

Un dispositif d'alerte, permettant de signaler facilement à la Direction l'existence de tels agissements, est opérationnel au sein de l'entreprise. Ses modalités pratiques sont accessibles à tous les collaborateurs et sont rappelées dans l'intranet de l'entreprise. Les noms et coordonnées des référents chargés de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes y figurent également.

Les informations relatives à l'égalité professionnelle seront regroupées au sein d'un espace dédié sur l'intranet de la Caisse Régionale, afin d'en améliorer la connaissance et l'accessibilité pour les collaborateurs.

En effet, l'égalité des chances entre tous les salariés constitue un principe rappelé dès l'embauche et tout au long de la carrière, pour l'ensemble des collaborateurs. Ainsi, l'évolution professionnelle de tous les salariés, hommes et femmes, à temps complet ou à temps partiel, est uniquement fondée sur leurs compétences, expérience et performance, utiles et reconnues.

Conscients que la mixité professionnelle et l'accroissement de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes doivent demeurer une priorité dans l'entreprise, les parties signataires souhaitent, par cet accord, mettre un terme aux stéréotypes de genre qui pourraient encore exister dans la Caisse Régionale. L'entreprise entend par ses actions faire progresser l'égalité professionnelle et faire évoluer les mentalités.

Elles reconnaissent également que l'égalité professionnelle dans l'entreprise passe par une meilleure répartition des obligations familiales et un partage de la parentalité entre les femmes et les hommes. Les parties souhaitent en conséquence négocier en parallèle sur la parentalité et la Qualité de Vie au travail.

Au travers du présent accord, la Direction, conformément à l'article L2242-17 du Code du travail, a donc décidé de continuer à s'engager prioritairement sur les quatre domaines d'actions suivants :

- l'embauche
- la promotion professionnelle
- la rémunération
- la formation

Afin d'améliorer la lisibilité et l'application concrète de cet accord, les parties signataires souhaitent que ces quatre domaines d'actions soient accompagnés d'objectifs de progression et d'actions à mener en nombre limités, ainsi que d'indicateurs chiffrés permettant d'en assurer le suivi.

Enfin, les parties signataires indiquent en annexe les indicateurs chiffrés de l'année 2020, comme élément de comparaison pour l'application du présent accord.

ARTICLE 1 – LA COMMISSION SOCIALE

Conformément à l'accord portant sur le droit syndical et le fonctionnement des IRP, le thème de l'égalité professionnelle est traité dans le cadre de la commission sociale. La Direction réaffirme le rôle essentiel de cette commission sociale, chargée de préparer l'avis du Comité Social et Economique sur la politique sociale de la Caisse régionale.

Elle se réunira au moins deux fois par an, sur convocation de la Direction, pour :

- examiner le rapport annuel de la situation comparée entre les hommes et les femmes et éclairera le Comité Social et Economique lors de la présentation du rapport en séance et formulera toutes propositions utiles. Elle assurera le suivi du diagnostic des écarts de rémunération de la Caisse régionale.
- effectuer le suivi et un bilan des actions menées dans le cadre de l'application du présent accord.
- échanger sur toute thématique liée à l'égalité professionnelle

ARTICLE 2 – L'EMBAUCHE

La Direction réaffirme le principe de non-discrimination lors du recrutement et l'importance de les diversifier au sens de la mixité. Ce principe fait l'objet d'une vigilance particulière sur l'ensemble du processus de recrutement.

Objectifs de progression :

1. Favoriser la mixité des candidatures.
2. Affirmer des règles de non-discrimination dans les procédures de recrutement (notamment lutter contre les stéréotypes femmes / hommes).

Actions correspondant aux objectifs de progression :

1.

a. Toute offre d'emploi sera publiée sans référence à la notion de femme ou d'homme.

b. L'entreprise réalisera des actions de communications externes visant à :

   i. Sensibiliser les établissements et organismes de formation partenaires sur les perspectives d'évolution et les métiers de l'entreprise ;

   ii. Diversifier les établissements ;

   iii. Développer l'attractivité des métiers de l'entreprise dans les différents forums d'emplois ou sur les réseaux sociaux.

c. L'entreprise réalisera des actions de communications internes sur les différents métiers de l'entreprise.

2. Les acteurs RH du recrutement seront formés aux principes de non-discrimination, de diversité et de mixité dans le recrutement.

Indicateurs chiffrés correspondant aux objectifs de progression :

1. Répartitions femmes/hommes dans les recrutements et dans l'effectif global.
2. Répartition femmes/hommes des candidatures et recrutements dans les candidatures externes.
3. Nombre d'actions de communications externes et nombre de sources de recrutement.
4. Nombre d'actions de communications internes.
5. Nombre d'acteurs RH du recrutement, formés.

ARTICLE 3 – LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

La Direction réaffirme le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des femmes et des hommes. Tout comme dans le recrutement externe, les parcours professionnels sont basés exclusivement sur les compétences et la motivation des collaborateurs et excluent toute pratique discriminatoire (situation de famille, maternité ...).

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrières et d'accès aux postes à responsabilité. L'identification des potentiels s'effectue sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance. Chaque personne doit pouvoir être acteur de son développement professionnel dans le cadre des possibilités d'évolution au sein de la caisse régionale.

Il est rappelé que toute démarche de la part de la Direction, si proactive soit elle, reste conditionnée à la volonté, à l'engagement et à la motivation des salariés à évoluer et prendre des responsabilités au sein de la Caisse régionale.

Objectifs de progression :

1. Promouvoir l'égalité de traitement dans le cadre de la promotion professionnelle.
2. Susciter les candidatures du sexe sous-représenté sur les postes ouverts en promotion.

3. Atteindre l'objectif de 40% de femmes sur les niveaux I et J et tendre vers 25% de femmes dans les instances de Direction.

Actions correspondant aux objectifs de progression :

1. Le processus de recrutement est fondé sur des critères objectifs garantissant la non-discrimination dans les évolutions de carrière entre les femmes et les hommes.

2.

   a. Afin de réduire le déséquilibre de représentation, la Direction pourra proposer la candidature à des offres d'emplois internes à des potentiels identifiés féminins ou masculins selon la sous-représentation.

   b. Des témoignages de parcours de collaborateurs pourront être mis en exergue afin de susciter des vocations et d'encourager la mixité professionnelle.

3.

   a. La Direction s'engage à identifier les potentiels via les rencontres « Collaborateurs au cœur » et les entretiens annuels d'appréciation, et notamment les potentiels féminins ; et à définir au besoin un plan de formation individuel.

   b. Tout au long de la vie professionnelle, les conseillers en trajectoire professionnelle accompagneront les collaborateurs dans la définition de leurs souhaits de carrières et susciteront notamment les vocations et les candidatures féminines sur les postes à responsabilités et les mobilités professionnelles, sans notion de temps de travail.

   c. Un tutorat pourra être mis en place en faveur des femmes afin de les accompagner dans le déroulement de leur carrière professionnelle et la définition de leur objectif professionnel. Des rencontres et échanges avec des femmes sur des postes à responsabilités pourront être organisés sous forme de club ou forums.

Indicateurs chiffrés correspondant aux objectifs de progression :

1.

   a. Evolution du nombre de candidatures par sexe et par pesée d'emploi.

   b. Répartition par genre des candidatures retenues pour chaque offre d'emploi par rapport à l'effectif femmes/hommes de l'emploi correspondant.

   c. Nombre d'actions de sensibilisation des managers.

2. Nombre de promotions par genre.

3.

   a. Taux de féminisation en classe 3 et par niveaux.

   b. Répartition des femmes et des hommes dans les filières de management.

c. Nombre et part de candidatures féminines en classe 3 ; nombre et part des candidatures féminines retenues.

ARTICLE 4 - LA FORMATION

Objectifs de progression :

1. Viser le même taux de participation aux actions de formation pour les femmes et les hommes, en proportion de l'effectif.
2. Atteindre 50% d'inscription de femmes dans les filières de formation au management et les formations diplômantes.
3. Suivre l'examen des besoins en formation au retour des congés (maternité, parental, d'adoption).

Actions correspondant aux objectifs de progression :

1 et 2.

Afin de favoriser la participation de tous les salariés aux actions de formation et aux séminaires, l'entreprise s'engage à :

- privilégier les sessions de formation de courte durée,
- veiller à la décentralisation des formations afin de réduire les distances lieu de travail/ lieu de formation,
- limiter le nombre de formations dispensées sous forme de stage impliquant des nuitées hors du domicile du salarié,
- veiller à ce que la formation soit dispensée pendant les horaires de travail,
- privilégier les formations à distance de type e-learning,
- informer les salariés suffisamment tôt des dates de formation afin de leur permettre de s'organiser sur le plan personnel.

3.

a. Un entretien aura lieu systématiquement dès le jour de la reprise du salarié avec son manager afin de définir les actions nécessaires à la réussite de la reprise du travail ; une formation ou un accompagnement individualisé spécifique pourront être proposés si besoin.
b. Un entretien s'effectuera systématiquement avec le conseiller en trajectoire professionnelle au retour du salarié.
c. Une attention particulière sera réservée à l'expression des ambitions des collaborateurs à leur retour de manière à ne pas freiner les évolutions professionnelles

Indicateurs chiffrés correspondant aux objectifs de progression :

1 et 2.

a. Répartition par genre des participants aux actions de formation.

b. Nombre d'inscription de femmes dans les filières de formation au management et formation diplômantes sur le nombre total d'inscription (taux en %)

c. Nombre d'heures de formation dispensées en e-learning

3. Taux de salariés de retour de congés (maternité, parental, d'adoption) ayant exprimé le besoin d'effectuer une formation lors de leur entretien de retour d'absence.

ARTICLE 5 – LA REMUNERATION

La Caisse régionale réaffirme que le processus conventionnel d'attribution des augmentations individuelles (RCP, RCI, promotions) est mis en œuvre dans le respect des principes de non-discrimination, et sans distinction de genre ou de temps de travail.

L'entreprise s'engage à veiller au respect du principe de non-discrimination en termes de rémunération, que ce soit à l'embauche ou au cours de la vie professionnelle du salarié.

Objectifs de progression :

1. Réduire les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
2. Réduire les écarts de rémunération suite à des absences liées à la maternité (congé maternité, d'adoption, allaitement, parental).

Actions correspondant aux objectifs de progression :

1.

a. Analyse annuelle des écarts de rémunération au moyen d'un diagnostic de la situation en matière d'égalité salariale établi sur la base de panels de comparaisons hommes / femmes définis ci-dessous.

Ce panel doit être :

- homogène en termes de :
  - fonctions repères ou métiers
  - niveaux de formation
  - expérience professionnelle dans l'emploi
  - compétence, expertise et niveaux de contributions tels que définis par la convention collective nationale
- représentatif :
  - chaque panel devra comprendre au minimum 10 femmes et 10 hommes
  - les situations particulières (absences longues) seront à exclure.

Si des écarts de rémunération (RCP+RCI) considérés comme significatifs étaient observés (> 2 %), suite au diagnostic, la Caisse régionale procèdera à la correction nécessaire des écarts de rémunération constatés pour les personnes concernées.

La possibilité d'une enveloppe spécifique sera étudiée hors des 1,55 % négociés dans la Caisse régionale.

b. Maintien de la rémunération du salarié pendant le congé paternité selon un dispositif aligné avec le congé maternité, tel que régi par l'article 21 de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole.

2.

a. Les salariés en congé maternité, d'allaitement, d'adoption, parental d'éducation bénéficient des augmentations générales de rémunérations perçues pendant leurs congés.

b. Les salariés en congé maternité ou d'adoption bénéficient aussi, lors de leur retour de la moyenne des augmentations individuelles (RCI) perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

La moyenne des augmentations individuelles servant de base de référence est calculée à partir des augmentations perçues par l'ensemble des salariés du niveau de classification au sens de la convention collective.

Si la population de référence est inférieure à 10 salariés, la moyenne de référence des augmentations individuelles sera calculée, en priorité, avec le niveau de classification supérieur. A 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 10 salariés, 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 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 d'allaitement succède immédiatement au congé maternité ou d'adoption, 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 ou d'adoption.

Par ailleurs, il est rappelé que les absences pour congé maternité n'impactent pas la Rémunération Extra Conventionnelle, l'intéressement et la participation.

Indicateurs chiffrés correspondant aux objectifs de progression :

1.

a. Diagnostic annuel basé sur un panel de comparaison hommes / femmes.

b. Nombre de rattrapage suite à un écart significatif (> 2%) entre femmes et hommes.

c. Nombre de salariés ayant bénéficié de l'intégralité du congé paternité.

2. Nombre de rattrapage salarial après une absence liée à une maternité ou adoption.

ARTICLE 6 – L'INDEX SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

La Loi « Avenir professionnel » a créé une obligation de résultat auprès des entreprises relatives à l'égalité professionnelle.

Chaque année, la Caisse régionale devra publier l'index sur l'égalité professionnelle, au regard de 5 actions portant sur :

- Les écarts de rémunérations
- Les écarts de répartitions des augmentations
- Les écarts de répartitions de promotion
- Le pourcentage de salariées augmentées à leur retour d'un congé maternité
- Le nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations

Pour l'année 2020, la Caisse régionale a obtenu la note de 88 /100, la dispensant d'un plan d'action (obligatoire si la note obtenue est inférieure à 75 points). Pour autant, les parties signataires conviennent que le présent accord doit pouvoir contribuer à l'augmentation de cette note.

Une présentation annuelle de la mise à jour de cet index portant sur l'égalité professionnelle sera faite au Comité Social et Economique.

ARTICLE 7– LA COMMUNICATION DES ACTIONS CONTENUES DANS L'ACCORD

Le présent accord sera diffusé sur l'Espace Info RH, dans la rubrique « Documentation Réglementaire » ainsi qu'au sein de l'espace dédié à l'égalité professionnelle.

La politique exprimée par le présent accord sera partagée et portée par l'ensemble de l'entreprise.

ARTICLE 8 – LE SUIVI DE L'ACCORD

Le suivi des dispositions du présent accord s'effectuera dans le cadre de la Commission sociale. Une présentation annuelle sera faite au Comité Social et Economique.

ARTICLE 9 – LA DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord prend effet au 1er janvier 2021. Il est conclu pour une durée déterminée de 5 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2025. A cette date, il cessera de s'appliquer automatiquement et de plein droit.

ARTICLE 10 – DISPOSITIONS FINALES

Conformément à la loi, le texte du présent avenant sera déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) de Loire-Atlantique ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes de Nantes.

En outre un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale.

Le présent accord fera également l'objet d'une mise en ligne sur le portail intranet de la Caisse régionale.

Cet accord sera publié dans la base nationale des accords collectifs de manière anonyme et en version complète.

Fait à Nantes, le 07/10/2021

La Directrice du Développement Humain Et de la Communication de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Atlantique Vendée	Le Délégué Syndical	Le Délégué Syndical	Le Délégué Syndical
S. FERMI	CFDT	SNECA	SUD - CAM
		OLIVIER PERROU	

ANNEXE

Indicateurs chiffrés 2020 correspondants aux 4 objectifs de progression

1) L'EMBAUCHE :

1. Répartition femmes/hommes dans les recrutements et dans l'effectif global.

Répartition femmes/hommes dans les recrutements CDI en 2020 :

Femmes	Hommes	Total
70	40	110

Répartition femmes/hommes dans l'effectif global au 31/12/2020 :

Femmes	Hommes	Total
1208	984	2192

2. Répartition femmes/hommes des candidatures et recrutements dans les candidatures externes.

Répartition femmes/hommes des candidatures aux offres d'emploi diffusées pour 2020 :

Femmes	Hommes	Total
332	311	643

Répartition femmes/hommes des candidatures retenues pour chaque offre d'emploi pour 2020 :

Femmes	Hommes	Total
89	114	203

3. **Nombre d'actions de communications externes et nombre de sources de recrutement.** Non suivi.
4. **Nombre d'actions de communications internes.** Non suivi.
5. **Nombre d'acteurs RH du recrutement, formés.** Non suivi.

2) LA PROMOTION PROFESSIONNELLE :

1.

a. Evolution du nombre de candidatures par sexe et par pesée d'emploi.

Nombre de candidatures par sexe et par pesée d'emploi en 2020 :

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Total
Homme	0	202	109	311
Femme	2	223	107	332
Total	2	425	216	643

b. Répartition par genre des candidatures retenues pour chaque offre d'emploi par rapport à l'effectif femmes/hommes de l'emploi correspondant.

Répartition par genre des candidatures retenues pour chaque offre d'emploi en 2020 :

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Total
Homme	0	94	20	114
Femme	1	68	20	89
Total	1	162	40	203

c. Nombre d'actions de sensibilisation des managers : 3 modules de sensibilisation étaient disponibles en mars 2020, à destination de l'ensemble des collaborateurs.

2. Nombre de promotions par genre : Non suivi.

3.

a. Taux de féminisation en classe 3 et par niveaux.

Taux de féminisation en classe 3 au 31/12/2020 : 40.75%.

Taux de féminisation sur les niveaux I et J au 31/12/2020 : 25,3%.

b. Répartition des femmes et des hommes dans les filières de management.

	Hommes	Femmes
ITB 1ère année 2017/2018	4	1
ITB 2ème année 2017/2018	6	0
ITB 2ème année 2018/2019	3	0
ITB 1ère année 2019/2020	3	2

ITB 2ème année 2019/2020	0	1
ITB 1ère année 2020/2021	0	1
ITB 2ème année 2020/2021	3	2
Vocation Manager promo 4	2	4
Cursus nvx managers promo 7	3	2
Cursus nvx managers promo 8	4	3
Cursus nvx managers promo 9	2	4
Visa Manager 2019/2020	9	3
Manager Groupe promo 11	1	0
Manager Groupe promo 12	1	1
Manager Groupe promo 13	2	0
Manager Groupe promo 14	1	1
Total	44	25

c. Nombre et part de candidatures féminines en classe 3 ; nombre et part des candidatures féminines retenues.

Nombre et part des candidatures féminines en classe 3 en 2020 : 107 candidatures féminines sur des postes de classe 3 (109 candidatures masculines) pour 40 postes ouverts en 2020.

Nombre et part des candidatures féminines retenues sur les postes en classe 3 en 2020 : 20 candidatures féminines ont été retenues sur des postes en classe 3 pour 40 postes ouverts en 2020.

3) LA FORMATION

1 et 2.

a. Répartition par genre des participants aux actions de formation.

b. Nombre d'inscription de femmes dans les filières de formation au management et formation diplômantes sur le nombre total d'inscription (taux en %)

c. Nombre d'heures de formation dispensées en e-learning :

Nombre d'heures de formation dispensées en e-learning en 2020 : 28 462 heures, soit 37% des formations.

3. **Taux de salariés de retour de congés (maternité, parental, d'adoption) ayant exprimé le besoin d'effectuer une formation lors de leur entretien de retour d'absence.** Non suivi.

4) LA REMUNERATION

1.

a. **Diagnostic annuel basé sur un panel de comparaison hommes / femmes :**

Le diagnostic annuel basé sur un panel de comparaison hommes / femmes a été présenté lors de la Commission Sociale du 6 novembre 2020.

b. **Nombre de rattrapage suite à un écart significatif (> 2%) entre femmes et hommes.**

Pour 2020, 4 populations ont été détectées avec un écart de rémunération supérieur à 2% :

- PCE 8 avec 0 à 5 ans d'ancienneté sur la PCE et 20 ans et + d'ancienneté groupe
- PCE 8 avec 5 à 10 ans d'ancienneté sur la PCE et 20 ans et + d'ancienneté groupe
- PCE 10 avec 0 à 5 ans d'ancienneté sur la PCE et 20 ans et + d'ancienneté groupe
- PCE 11 avec 0 à 5 ans d'ancienneté sur la PCE et 20 ans et + d'ancienneté groupe

c. **Nombre de salariés ayant bénéficié de l'intégralité du congé paternité :** Non suivi.

2. **Nombre de rattrapage salarial après une absence liée à une maternité ou adoption.**

Nombre de rattrapage salarial après une absence liée à une maternité ou adoption pour 2020 :

	Classe 1		Classe 2		Classe 3		TOTAL	
	Montant moyen mensuel	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen mensuel	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen mensuel	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen mensuel	Nombre de bénéficiaires
TOTAL	19,49 €	11	23,61 €	24	34,85 €	2	23,00 €	37