

**ACCORD D'ENTREPRISE
SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES ET FEMMES**

Entre les soussignés :

La BANQUE POPULAIRE DU NORD dont le siège social est à Marcq-en-Baroeul, 847 Avenue de la république, représentée par **Monsieur Yves BREU**, Directeur Général

D'une part,

Et

Les **représentants des organisations syndicales** représentatives dans l'entreprise

D'autre part

Préambule

Cet accord est établi dans le cadre des dispositions de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, du décret du 12 septembre 2001 portant application de l'article 1^{er} de ladite loi et de l'accord interprofessionnel du 1 mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Il répond à la volonté commune des signataires d'apporter des signaux forts sur ce thème et de poser les fondements d'une politique d'entreprise et d'un engagement managérial favorisant l'égalité professionnelle.

Il a pour objectif de faciliter aux hommes et aux femmes la conciliation entre leur vie familiale et leur vie professionnelle et de prévoir des dispositions spécifiques leur permettant d'être accompagnés dans leur parcours de carrière professionnelle.

Il pourra être complété ultérieurement en fonction des évolutions législatives et réglementaires et/ou de toutes dispositions d'entreprise qui pourraient avoir une incidence directe sur les clauses ci-dessous.

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Recrutement et égalité professionnelle

La Banque Populaire du Nord s'engage à ce qu'aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en externe ou en interne (quels que soient la nature du contrat et le type d'emploi proposé). Elle veillera à ce que les critères de recrutement soient strictement identiques pour les Hommes et pour les Femmes et qu'ils soient fondés sur les compétences, l'expérience, le niveau de diplôme requis s'il y a lieu et le potentiel d'évolution des candidat(e)s.

La Banque s'emploiera dans sa politique de recrutement et de gestion des carrières à ce que soit développée une plus grande mixité dans les fonctions d'encadrement ou de statut cadre.

La banque s'engage aussi à ce que soient favorisées l'évolution professionnelle et/ou l'embauche des salariées de plus de 40 ans sur des postes d'encadrement ou de statut cadre.

Dans cette perspective, et en fonction des besoins identifiés par la banque, il pourra être proposé un parcours de formation adapté au projet professionnel des intéressées.

Ledit projet professionnel fera l'objet d'un échange avec le responsable hiérarchique lors de l'entretien annuel et sera ensuite construit en collaboration avec la Direction des Ressources Humaines.

Article 2 : Egalité professionnelle et formation

La Banque populaire du Nord s'engage à assurer la participation des femmes à des formations, tant qualifiantes que d'acquisition de nouvelles compétences, dans des proportions équivalentes aux hommes en nombre d'heures et en nombre de participants dans les métiers à représentation équilibrée entre les 2 sexes.

Après des absences de longue durée telles que maternité/adoption, congé parental, longue maladie, les choix de formations de remise à niveau nécessaires à la reprise du poste précédent ou en lien avec une nouvelle affectation éventuellement proposée seront validés lors des entretiens prévus avec la D.R.H.

La Division Emploi Formation veillera à la mise en place de modules de formation regroupant les heures HEFICAS liées aux métiers qui auront été réalisées pendant l'absence du ou de la salarié(e).

De même, le ou la salarié(e) bénéficiera automatiquement d'une formation de remise à niveau en cas d'évolution majeure des applicatifs informatiques bureautiques ou commerciaux.

La banque s'efforcera de limiter autant que faire se peut les formations en résidentiel proposées aux femmes qui ont décidé un retour à leur poste de travail de manière anticipée à la suite de leur congé maternité.

Toutefois dans les cas d'impossibilité, et pour les mères de famille inscrites dans des séminaires en résidentiel et qui se trouveraient dans l'obligation de revenir à leur domicile pour des raisons familiales, la Banque procédera au remboursement des frais kilométriques sur justificatifs à produire à la Division Emploi Formation.

Article 3 : Absence de longue durée et maintien des liens avec la banque

Les signataires du présent accord conviennent de mettre en place les voies et moyens afin de permettre aux salarié(e)s absent(e)s de longue durée (maternité , congé parental, maladie ..) de rester en contact avec l'entreprise, s'ils ou elles le désirent.

Article 4 : Détermination des indicateurs pertinents de l'égalité salariale

Dans le cadre du présent accord, la Banque s'engage à déterminer et analyser les indicateurs pertinents liés à l'égalité salariale.

Article 5 : Examen de la situation salariale des collaborateurs(trices) après absence de longue durée

Il est convenu qu'au plus tard dans les 6 mois suivant la date de reprise d'activité après une absence de longue durée (maternité/adoption, congé parental, longue maladie), le ou la salarié(e) qui estimerait que son absence a eu d'éventuelles incidences sur sa rémunération pourra demander l'examen de sa situation individuelle à son responsable hiérarchique qui soumettra le dossier à la Direction des Ressources Humaines via son responsable hiérarchique.

Article 6 : Mise en œuvre du temps partiel scolaire annualisé

Aux fins de concilier au mieux l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale, les signataires du présent accord conviennent d'ouvrir aux salarié(e)s qui le souhaitent la possibilité d'opter pour une organisation de travail à temps partiel scolaire annualisé. Toutefois, à titre expérimental, cette possibilité de réduction d'horaire ouverte sur la durée du présent accord sera limitée à 90 % du temps de travail annuel.

Il est ainsi précisé que la durée de travail annuelle moyenne ne pourra ainsi être inférieure à 90 % du temps de travail annuel en vigueur.

Pendant les périodes travaillées, le ou la salarié(e) réalise normalement sa durée de travail hebdomadaire (5 jours ou 4 jours ½ selon l'entité ou travaille l'intéressé(e)).

L'avenant au contrat de travail précisera la ou les périodes non travaillées d'au moins une semaine ainsi que les modalités de calcul de la rémunération lissée sur l'année et donc indépendantes de l'horaire réel du mois.

Le responsable hiérarchique habilité à organiser l'activité de son Entité valide et veille à ce que soient articulées, dans un souci d'équité, les périodes non travaillées demandées par les salarié(e)s à temps partiel scolaire annualisé avec les périodes de congés payés souhaitées par les autres salarié(e)s.

Article 7 : Aménagement du temps de travail pour les salarié(e)s ayant des enfants handicapés

La banque examinera avec une attention particulière les demandes de réduction de temps de travail et/ou d'adaptation d'horaire émanant des salarié(e)s ayant des enfants handicapés qui sont amenés à effectuer des déplacements et démarches fréquents dans le cadre des soins prodigués.

CHAPITRE II : DISPOSITIONS SPECIFIQUES

Les signataires conviennent de veiller à ce que les absences liées à la maternité ou l'adoption ne constituent pas pour les femmes une rupture dans leur évolution professionnelle.

Article 8 : les conditions d'exercice du travail de la salariée en état de grossesse

Au-delà de l'entretien avec la hiérarchie pour connaître les intentions présentes et futures de sa collaboratrice, il sera proposé à la salariée, ayant déclaré son état de grossesse, un entretien avec la D.R.H et ce au plus tard dans les 8 semaines précédant le congé maternité.

L'objectif de cet entretien est d'étudier les éventuelles adaptations de poste ou d'horaire que pourrait nécessiter l'état de grossesse de la salariée.

La Direction des Ressources Humaines fera en sorte d'apporter une réponse aux demandes d'information de la salariée.

Article 9 : les conditions de reprise du travail suite à maternité ou adoption

Les signataires du présent accord rappellent, en premier lieu pour toute salariée, l'obligation de la visite médicale de reprise à l'issue du congé maternité ou d'adoption.

9.1 Cas de la reprise du travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption

A l'issue de la huitième semaine qui suit l'accouchement ou l'arrivée de l'enfant au foyer en cas d'adoption, un entretien avec la D.R.H sera proposé à la salariée afin d'étudier avec elle les conditions d'une reprise éventuelle de travail.

Cet entretien permettra d'aborder les points ci-après :

- la reprise de son poste

- le changement éventuel de métier,
- une nouvelle affectation géographique s'il y a lieu,
- les modalités d'aménagement du temps de travail éventuellement souhaité par la salariée
- les besoins de formation de remise à niveau nécessaire à la reprise de son poste ou en lien avec une nouvelle affectation proposée ou sollicitée.

9.2 Cas de la reprise du travail à l'issue du congé d'allaitement et/ou du congé supplémentaire conventionnel

Dans le mois précédant la reprise du travail, la salariée ou la D.R.H prendra l'initiative d'un entretien aux fins de finaliser les points repris à l'article 9.1.

La Direction des Ressources Humaines veillera à apporter une réponse aux demandes d'information de la salariée.

Article 10 : Aménagement du temps de travail et des congés liés à la maternité

Les signataires conviennent par le présent accord qu'à la Banque Populaire du Nord, le congé parental d'allaitement précédera dorénavant le congé supplémentaire de 45 jours

A l'issue du congé maternité, la salariée qui le souhaite pourra donc opter pour l'un des dispositifs suivants :

10.1 Poursuivre son congé maternité par l'ensemble des congés tels que prévus par les dispositions conventionnelles et/ou les accords Groupe

10.2 Bénéficier des 45 jours de congés d'allaitement et reprendre ensuite le travail sous la forme d'un horaire à temps partiel basé sur 80% du temps de travail hebdomadaire rémunéré à 100 %.

La salariée effectuera donc son temps hebdomadaire moyen de travail pour une durée, en nombre de semaines, équivalente au nombre de jours ouvrés correspondant au congé conventionnel supplémentaire.

10.3 Demander à ce que le congé d'allaitement de 45 jours (soit 33 jours ouvrés de travail) soit transformé en heures. L'utilisation de ce quota de 257 heures et 25 minutes se fera sous la forme d'une réduction d'horaire d'une heure par jour.

L'organisation de cet aménagement devra se faire en concertation avec le responsable hiérarchique et la D.R.H.

10.4 Choisir de reprendre immédiatement son travail sous la forme d'un horaire à temps partiel basé sur 80% du temps de travail hebdomadaire rémunéré à 100% pour une durée, en nombre de semaines, équivalente au nombre de jours ouvrés correspondant au congé conventionnel supplémentaire et au congé d'allaitement

Il est convenu que toute reprise de travail décidée dans le cadre des trois derniers cas ci-dessus donnera droit au remboursement des frais de crèche ou de garderie sur justificatifs pour une durée de 33 ou 66 jours ouvrés selon le cas.

Il est bien entendu que les 33 ou 66 jours ouvrés de congés supplémentaires et/ou d'allaitement devenus travaillés seront générateurs de congés payés.

Article 11 : Régime des congés payés post maternité

A l'issue des périodes de congés liées à la maternité et dans le cadre du retour dans l'entreprise souhaité par la salariée, celle-ci pourra, en accord avec sa hiérarchie, demander :

11.1 Que l'équivalent de 3 semaines de congés payés acquis sur la période écoulée qui n'aurait pas été pris du fait de la maternité soit étalé à raison d'une journée de congés payés hebdomadaire.

Il est convenu qu'en ce cas la salariée bénéficiera, à due concurrence, du remboursement des frais de crèche ou de garde tel que prévu à l'article 10.

11.2 Que les congés payés légaux écoulés non pris soient affectés au C.E.T, dans la limite prévue par les textes en vigueur.

Une telle affectation bénéficiera d'un abondement de 20 %.

A défaut de choix de l'une des options ci-dessus, la salariée sera invitée à prendre, à l'issue des congés liés à la naissance, l'équivalent de 3 semaines de congés payés acquis sur la période écoulée non pris du fait de la maternité.

Article 12 : Mutation géographique dans le cadre de la reprise de travail après congé maternité

L'entreprise favorisera, dans la mesure du possible, la recherche de postes vacants permettant à la salariée concernée de se rapprocher de son domicile.

Article 13 : Prise du congé parental d'éducation et reprise d'activité

Les signataires du présent accord conviennent d'assouplir les conditions de prise de la seconde période du congé parental.

Il est convenu que toute demande spécifique d'assouplissement de la 1^{ère} période pourrait faire l'objet d'une étude de faisabilité avec la Direction des Ressources Humaines lors de l'entretien prévu à l'article 9.1.

Ainsi, les salarié(e)s qui souhaitent bénéficier du congé parental légal au titre des articles L 122-28-1 du code du travail pourront demander à ce que la seconde période soit prise pour 6 mois renouvelable 1 fois pour la même durée dans le respect des conditions de forme en vigueur.

Il est bien entendu qu'au-delà de ce renouvellement, la poursuite du congé parental d'éducation se fera dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Dans l'objectif de faciliter le retour du ou de la salarié(e), il sera proposé dans le mois précédant la fin de la période initiale ou les périodes de poursuite du congé parental un entretien avec le responsable hiérarchique et la D.R.H.

Ledit entretien permettra d'aborder plus précisément les conditions de reprise du travail (métier et affectation géographique s'il y a lieu) ainsi que la faisabilité et les modalités d'un aménagement du temps de travail éventuellement souhaité par la salariée

Article 14 : Contrôle et suivi de l'application de l'accord

Une commission dénommée «Commission de Suivi de l'accord Egalité Professionnelle Hommes et Femmes» sera créée pour assurer le suivi du présent accord.

Elle sera composée d'un représentant dûment désigné par chacune des organisations syndicales signataires du présent accord, des secrétaires du C.E et du C.H.S.C.T, du (ou de la) Président(e) de la Commission Egalité Professionnelle Hommes et Femmes et de deux Représentants de la Direction de la Banque.

Cette Commission examinera les conditions d'application de l'accord.

Les réunions, dont la première aura lieu lors des négociation annuelles obligatoires 2006, seront semestrielles sauf situations exceptionnelles justifiant une réunion de la commission.

Article 15 : durée et date de prise d'effet de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31/12/2007.

Toutefois, les signataires du présent accord s'engagent à l'issue du premier semestre 2007 à ouvrir toute négociation sur ce thème en vue de la mise en conformité de l'accord avec les dispositions légales et conventionnelles et pour y intégrer les points de progrès qu'auront arrêté les signataires du présent accord.

Cet accord cessera de s'appliquer automatiquement à son échéance, sans qu'il ne puisse voir son application se poursuivre au delà sans conclusion d'un nouvel accord.

Il entrera en vigueur à l'expiration du délai d'opposition prévu par l'article L 132-2-2 du code du travail. La banque notifiera, dès signature, le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Il sera déposé en 5 exemplaires à la D.D.T.E.F.P de Lille ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Tourcoing.

Le présent accord sera disponible pour l'ensemble du personnel sur Intranet dans l'espace Entre Nous réservé aux collaborateurs de la Banque.

Fait en 8 exemplaires,
A Marcq en Baroeul, le **10 mai 2005**

Le Directeur Général :

Yves BREU

Les délégations syndicales :

La C.G.T :				
<i>C. COPPIN</i>	-	<i>J-M. ZIEBA</i>		
Le S.N.B.				
<i>R. DOS SANTOS</i>	-	<i>J-M. MAILLOT</i>	-	<i>F. MASSA</i>