

# Crédit du Nord

Accord du 27 septembre 2004

## PROTOCOLE D'ACCORD SUR LES OBJECTIFS EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ET DE MIXITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ET LES MESURES PERMETTANT DE LES ATTEINDRE

Texte adopté le 22 septembre 2004 en séance de négociation

Le présent accord d'entreprise ayant pour objet l'égalité entre les hommes et les femmes salariés de l'entreprise est conclu et sera appliqué dans le cadre de l'article 141 du Traité des Communautés Européennes, des directives européennes des 29 juin 2000, 27 novembre 2000 et 23 septembre 2002, des lois n° 83-635 du 13 juillet 1983, n° 89-488 du 10 juillet 1989, n° 89-531 du 2 août 1989, n° 2000-397 du 9 mai 2001 et de la Convention collective de la Banque (en particulier son article 23) et des accords nationaux interprofessionnels du 20 septembre 2003 et du 1er mars 2004.

### PREAMBULE

Par le présent Accord, les parties signataires marquent leur volonté commune d'assurer l'égalité des droits entre les hommes et les femmes dans tous les domaines relevant de la responsabilité de l'Entreprise, que l'activité soit exercée dans le cadre d'un temps plein ou d'un temps partiel.

Elles admettent, sans s'en satisfaire, que la situation actuelle des hommes et des femmes au Crédit du Nord reflète les réalités économiques, sociales, comportementales et culturelles des 40 dernières années et ne peut être évaluée en se référant aux seules réalités d'aujourd'hui.

Elles conviennent en revanche de la nécessité de mettre en œuvre, dans le respect des personnes, les mesures, objet du présent accord visant à réduire les différences aujourd'hui constatées résultant de ces réalités antérieures et à éviter que celles-ci se perpétuent dans l'avenir.

### ARTICLE 1

L'Accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs de statut bancaire, inscrits à l'effectif, qu'ils soient en CDD ou en CDI, à temps plein ou à temps partiel.

### ARTICLE 2

A partir des rapports transmis par le Crédit du Nord et des constats qui en ont été faits dans le cadre des commissions d'égalité professionnelle des Comités d'Etablissement et du Comité central d'Entreprise mises en place en 2002, les parties signataires conviennent de retenir pour la durée d'application du présent accord 5 domaines prioritaires d'action en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes :

- Le recrutement
- La formation
- Les incidences professionnelles de la maternité
- La gestion des carrières
- Les rémunérations

### ARTICLE 3 : LE RECRUTEMENT

#### 3.1. Principes

L'effectif actuel du Crédit du Nord conserve la trace de l'existence dans le passé, au Crédit du Nord comme dans l'ensemble des entreprises du secteur bancaire et même au delà, d'un recrutement fortement sexué dans certains métiers à fort effectif, notamment :

- Recrutement essentiellement, pour ne pas dire exclusivement, féminin dans des métiers tels que mécanographes ou dactylographes
- Recrutement à forte prépondérance masculine dans les métiers commerciaux de démarcheurs, ou dans les métiers techniques tels qu'informaticiens.

Dans le contexte de la société française d'aujourd'hui, d'une part, du contenu et des conditions d'exercice des métiers du Crédit du Nord, d'autre part, la persistance de fait d'un recrutement sexué dans certains métiers constituerait une anomalie. En conséquence :

- Chaque poste proposé au recrutement externe, quelle que soit la nature du contrat (y compris par alternance et apprentissage) et de l'emploi proposé, et quel que soit le support de publicité utilisé (annonce presse, site Internet de recrutement, recours à un cabinet d'approche directe, ...) l'est dans le strict respect des dispositions légales interdisant en particulier la prise en compte, ou la simple mention, d'un critère de sexe ou de situation familiale (Art. L122-45 du Code du travail).
- Afin d'assurer un égal accès des hommes et des femmes à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidat(e)s.
- Dès lors que le volume annuel du recrutement externe dans un métier donné est suffisant pour avoir une signification statistique, et sous réserve de l'approvisionnement du marché de l'emploi, le Crédit du Nord vise un recrutement équilibré entre hommes et femmes, avec un axe prioritaire sur les métiers à fort effectif tels que les métiers de conseiller de clientèle Particuliers, Professionnels, Entreprise, Conseiller de patrimoine, Responsable d'agence.
- Dans le même esprit, la répartition du recrutement par niveau de formation devrait tendre vers un équilibre entre les hommes et les femmes à chacun de ces niveaux.

### 3.2. Dérogation ponctuelle

Cette orientation reste subordonnée à l'absence de déséquilibre objectivement identifiable entre les candidatures d'hommes et de femmes disposant des formations requises disponibles sur le marché de l'emploi, tel qu'il reste par exemple aujourd'hui constaté pour les ingénieurs informaticiens.

## **ARTICLE 4 - LA FORMATION**

L'entreprise ne fait aucune distinction de sexe en matière d'accès à la formation qu'elle dispense. Les parties conviennent que la formation est un moyen pour favoriser l'égalité professionnelle.

Ce principe doit se traduire concrètement par un taux de participation à la formation dans un métier donné correspondant, en volume d'heures comme en nombre de participants, à la proportion Hommes/Femmes constatée dans ce métier.

Les parties signataires constatent toutefois que les femmes restent plus exposées que les hommes à des contraintes diverses échappant à la responsabilité de l'Entreprise, notamment des contraintes familiales, de nature à gêner leur accès effectif à la formation lorsque celle-ci est dispensée sous forme de stages impliquant des déplacements comportant des nuitées hors de leur domicile.

L'évolution des modalités de la formation, déjà engagée depuis plusieurs années par le Crédit du Nord, doit contribuer à atténuer cette difficulté et ainsi améliorer la participation des femmes à la formation. Il s'agit notamment de :

- poursuivre la décentralisation en région des stages de formation, chaque fois que l'effectif des stagiaires le permettra, afin de limiter les déplacements ;
- développer l'offre de formation à distance, accessible sur site Crédit du Nord, dans l'esprit du dispositif de formation mis en place en 2002 pour le métier de Conseiller de patrimoine ;
- intégrer, une fois les éventuels accords de branche conclus, les dispositions prévues par la loi sur la formation et le dialogue social et l'accord interprofessionnel sur la mixité et l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, dans le cadre des possibilités ouvertes par l'article L123-3 du Code du travail, il est institué à titre expérimental pour la durée d'application du présent accord en faveur des femmes qui participent à une action de formation comportant des nuitées hors de leur domicile et qui ont au moins un enfant à charge de moins de 11 ans, une indemnité particulière de garde d'un montant de 12 euros par nuitée de déplacement Formation.

Les conditions d'attribution et les modalités de règlement de cette indemnité de garde feront l'objet d'une instruction ultérieure.

## **ARTICLE 5 - LES INCIDENCES PROFESSIONNELLES DE LA MATERNITE.**

Le Crédit du Nord s'engage à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, le congé de maternité (ou d'adoption) ne pénalise pas les collaboratrices dans leur vie professionnelle.

A cet effet, les femmes appelées à cesser temporairement leur activité au Crédit du Nord pour raison de maternité ou d'adoption peuvent, préalablement à leur départ en congé maternité ou adoption, être reçues par leur DRH de rattachement. Cet entretien a pour objet de recueillir leurs attentes sous l'angle métier et lieu d'affectation à leur retour de maternité (ou d'adoption).

### 5-1 Organisation de la reprise d'activité

Afin de permettre la préparation de leur reprise d'activité dans les meilleures conditions, les intéressées sont tenues d'informer par écrit de leur future reprise, 6 semaines au moins avant la date prévue pour cette reprise, la DRH du périmètre dans lequel elles exerçaient leur activité avant leur départ en congé maternité. Le cas échéant, elles mentionnent à cette occasion leur souhait de reprise d'activité à temps partiel.

Au plus tard 4 semaines avant la date prévue de reprise d'activité, elles sont reçues par cette DRH afin d'organiser les conditions de leur réintégration, soit dans leur emploi d'origine, soit dans un emploi similaire, soit dans un emploi correspondant à une évolution professionnelle. Ces emplois s'inscrivent dans leur zone de mobilité, sauf demande particulière des intéressées. Dans la mesure du possible, il est tenu compte des conclusions de l'entretien précédant l'interruption d'activité.

Si nécessaire, la DRH leur propose de bénéficier d'une formation générale de remise à niveau sur les outils généraux de l'entreprise (messagerie, outils bureautique, poste de travail). Cette formation générale peut être complétée, selon les situations et besoins individuels, d'une formation spécifique au futur poste de travail.

### 5.2 Examen de la situation salariale.

La situation des collaboratrices inscrites à l'effectif au moment de la tenue des collèges de rémunération et ayant eu une activité au cours de l'année civile de référence est examinée par les collèges de rémunération dans les mêmes conditions que celle des autres collaborateurs et selon les mêmes critères d'appréciation appliqués à leur seule période d'activité, qu'elles soient ou non présentes au moment de la tenue des collèges. En particulier, ces collaboratrices sont éligibles au titre de cette période d'activité à l'attribution d'une prime de performance, la survenance du congé de maternité pendant une partie de l'année ne pouvant en aucun cas constituer un motif d'exclusion.

En fonction des budgets collectifs fixés pour l'année considérée, et sauf dégradation constatée de leur performance individuelle dans la période de référence, le montant de cette prime doit correspondre au moins à l'équivalent du prorata de la prime de l'année précédente. En l'absence de versement d'une prime de performance l'année précédente, la hiérarchie et la DRH peuvent néanmoins décider de l'attribution d'une telle prime

Après trois mois de reprise effective d'activité, et au plus tard avant le terme du 6ème mois, les collaboratrices concernées sont à nouveau reçues par leur DRH de rattachement afin :

- de vérifier que le collègue de rémunération a statué conformément au principe énoncé ci dessus.
- d'examiner leur rémunération contractuelle et/ou leur niveau de classification et de procéder éventuellement à sa revalorisation sous la condition d'une activité satisfaisante dans le poste occupé depuis la reprise.

## **ARTICLE 6 - LA GESTION DES CARRIERES.**

Une véritable politique de mixité des emplois implique que les femmes puissent avoir les mêmes parcours professionnels que les hommes, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilités.

Le Crédit du Nord se fixe pour objectif prioritaire de faire progresser la part des femmes dans les postes relevant de la classification cadres. Pour autant cet objectif ne doit pas nuire à la promotion des femmes dans la classification technicienne.

Ainsi, tous les collaborateurs sans distinction de sexe bénéficient, à niveau, de qualifications semblables des mêmes possibilités d'accès à la promotion professionnelle. Les postes disponibles sont proposés aux meilleurs candidats au regard des seuls critères professionnels requis pour une bonne tenue du poste. La formation doit y contribuer.

Pour certains métiers (notamment dans le réseau d'exploitation), l'acceptation de la mobilité géographique, accroît les opportunités de développement de carrière et favorise la progression dans les niveaux de classification ainsi que l'augmentation de la rémunération contractuelle. Les réalités sociétales conduisent toutefois à constater que les femmes disposent encore aujourd'hui d'une moindre mobilité géographique que les hommes, même si l'évolution des comportements tend à réduire cette différence. L'organisation régionale du Crédit du Nord doit contribuer à réduire l'impact de cette moindre mobilité des femmes sur le déroulement de leur carrière, en permettant d'inscrire leur développement de carrière jusqu'à des niveaux élevés de responsabilité dans un cadre territorial plus limité que le périmètre global de l'Entreprise.

## **ARTICLE 7 - LA REMUNERATION**

Aucune référence au sexe ne peut être prise en considération, en droit comme en fait, à l'appui d'une décision concernant la rémunération, tant pour sa partie fixe que pour sa partie variable. Les décisions d'augmentation de la rémunération fixe, et/ou d'attribution d'une part variable individualisée de prime de performance, doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels : les qualifications et les

résultats obtenus. Il en résulte qu'à niveau égal de qualification, de compétence et de performance, et dans des conditions semblables d'exercice d'un métier, l'évolution de l'ensemble de la rémunération des collaborateurs doit être semblable.

Afin d'assurer la mise en œuvre concrète de ce principe, le Crédit du Nord a mis en place des collèges d'examen des rémunérations comportant l'examen des situations de l'ensemble des collaborateurs d'un même périmètre par strate de métier.

Les principes énoncés ci-dessus seront systématiquement rappelés au début de chaque réunion des collèges de rémunération.

Lorsque pour un même niveau de responsabilités, un écart de rémunération est objectivement constaté, la situation individuelle du salarié est analysée afin d'en comprendre les raisons. En l'absence d'éléments motivant cet écart, des actions spécifiques visant à corriger la situation constatée seront entreprises.

En outre, le Crédit du Nord marque sa volonté de poursuivre l'amélioration de son processus de fixation des rémunérations en formalisant mieux les attentes de l'Entreprise vis à vis d'un collaborateur et les conditions d'évaluation des réalisations, afin d'asseoir pour chaque métier sur des indicateurs prédéfinis et connus de chaque salarié les décisions des collèges de rémunération concernant sa rémunération.

#### **ARTICLE 8 - CONCILIATION VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE**

Outre la disposition mise en place à l'article 4 du présent accord, un certain nombre de mesures existe déjà dans l'entreprise en faveur de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Ces mesures sont publiées dans Biblioged.

#### **ARTICLE 9 - LE RAPPORT ANNUEL**

Le rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes transmis aux commissions d'égalité professionnelle du Comité central d'entreprise du Crédit du Nord et de ses Comités d'établissement régionaux fait l'objet d'amélioration, à compter de 2005 (pour le rapport sur l'année 2004). Les propositions ayant fait l'objet d'amélioration font l'objet d'une information à la négociation nationale.

La commission d'égalité professionnelle du CCE est habilitée chaque année à transmettre aux parties à la négociation de nouvelles propositions d'amélioration.

Les rapports annuels communiqués au Comité Central d'Entreprise et aux Comités d'Etablissement comportent une analyse sous l'angle des recrutements et les formations effectués au cours de l'année écoulée. Au niveau du CCE, le rapport annuel mentionne, le cas échéant, toute information sur l'approvisionnement du marché national de l'emploi de nature à expliquer un éventuel déséquilibre entre hommes et femmes.

#### **ARTICLE 10 : DUREE DE L'ACCORD ET DELAIS DE PREAVIS**

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans.

Dans tous les cas, les parties conservent la possibilité à tous moments de demander la révision du présent accord. La(es) demande(s) de révision, accompagnée de la proposition écrite de révision, devra être adressée par lettre recommandée avec A.R. à l'ensemble des signataires.

Le présent accord sera déposé par le Crédit du Nord en un exemplaire auprès du secrétariat - greffe du Conseil de Prud'hommes et en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

Fait à Paris, le 27 septembre 2004

Pour le Crédit du Nord, Alain PY, Président Directeur Général,  
Par délégation : Pierre BONCOURT, Directeur des Ressources Humaines,

Pour les Organisations Syndicales :

- La CFDT représentée par Alain BONNET, Philippe VAN BENEDEN (Délégués Syndicaux Nationaux)
- La CFTC représentée par Bernard DECAILLON, Gérard GRELIER (Délégués Syndicaux Nationaux)
- FO représentée par Francis BEGARD, Philippe GEORGES (Délégués Syndicaux Nationaux)
- Le SNB représenté par Jean-Pierre JERON, Alain CARTIER (Délégués Syndicaux Nationaux)