

**CREDIT MUTUEL DE LOIRE-ATLANTIQUE ET DU CENTRE-OUEST**  
**46, rue du Port Boyer - 44300 Nantes**

***Accord sur l'égalité professionnelle  
hommes / femmes au sein du Crédit  
Mutuel de Loire-Atlantique et du  
Centre Ouest***

Entre, d'une part :

- Monsieur Bernard MORISSEAU, Président du Conseil d'Administration de la Fédération
- Monsieur Pierre WICKER, Directeur Général de la Fédération,

représentant :

- La Fédération de Crédit Mutuel de Loire-Atlantique et du Centre-Ouest
- La Caisse Fédérale du Crédit Mutuel de Loire-Atlantique et du Centre-Ouest
- Les Caisses locales de Crédit Mutuel adhérentes à la Fédération du Crédit Mutuel de Loire-Atlantique et du Centre-Ouest,
- Les Organismes affiliés ou associés aux entités juridiques sus-énoncées composant le Groupe "Crédit Mutuel de Loire-Atlantique et du Centre-Ouest", existants et à venir, ayant reçu l'agrément de la Fédération du Crédit Mutuel de Loire-Atlantique et du Centre-Ouest quant à leur intégration dans le champ d'application de la convention collective du 1er juillet 1976 et des différents accords d'entreprise applicables au sein du Groupe,

et d'autre part,

- Les représentants soussignés des Organisations Syndicales,

il est conclu l'accord dont l'objectif est de tendre à garantir **l'égalité professionnelle hommes / femmes au sein du Crédit Mutuel de Loire-Atlantique et du Centre Ouest.**

## **PREAMBULE**

Dans le cadre du prolongement de la loi n°83-635 du 13 juillet 1983 instituant un principe général de non discrimination entre les sexes, la loi n°2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes entend encourager le dialogue social en conférant un rôle déterminant au rapport de la situation comparée des hommes et des femmes, support de ce dialogue.

Dans cette perspective, le Crédit Mutuel de Loire-Atlantique et du Centre Ouest, par le présent accord, entend promouvoir l'égalité professionnelle dans la durée pour que l'accès à l'emploi, l'accès à la formation, les conditions de travail, d'évolution professionnelle et de rémunération soient identiques pour les hommes et les femmes.

L'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera pris en compte dans le cadre des thèmes de négociation qui relèvent de l'article L.132-27 du Code du travail.

## **ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des salariés sous convention collective Crédit Mutuel de Loire-Atlantique et du Centre Ouest.

## **ARTICLE 2 - PRINCIPES GENERAUX**

Le Crédit Mutuel de Loire-Atlantique et du Centre Ouest a la volonté d'assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes de l'entreprise.

A ce titre, à compétences, implication et conditions d'exercice de l'emploi égales, le Crédit Mutuel de Loire Atlantique et du Centre-Ouest s'engage à assurer l'égalité des chances en matière d'embauche, d'évolution professionnelle, de formation, et de rémunération.

Les Responsables hiérarchiques auront à décliner ce principe dans leurs actes de management. Dans cette perspective, et dans le cadre des actions de formation organisées à leur intention, ils seront sensibilisés sur leur rôle au regard de la loi du 9 mai 2001 et du présent accord.

### **ARTICLE 3 - RAPPORT ECRIT SUR LA SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES**

Un rapport est établi annuellement, comportant des indicateurs qui doivent permettre la réalisation d'une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes dans l'entreprise et de son évolution. Ces indicateurs sont présentés en Annexe 1 du présent accord.

Ce rapport est présenté chaque année à la Commission de l'égalité professionnelle.

Ces indicateurs, qui comprennent des données chiffrées permettant d'apprécier les écarts de situation entre les hommes et les femmes et d'identifier les évolutions constatées ou prévisibles portent sur :

- les **effectifs**
- la **durée et l'organisation du travail**
- les **embauches et les départs**
- le **positionnement dans l'entreprise**
- les **promotions, les rémunérations**
- la **formation, les conditions de travail**
- les **congés**
- la **mobilité géographique**

Ces indicateurs feront l'objet d'une communication auprès de l'ensemble des salariés via l'Intranet. Par ailleurs, au titre des obligations légales en matière d'information des salariés, les articles L.123-1 à L.123-7 du Code du travail, relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sont joints en Annexe 2 du présent accord.

L'entreprise s'engage à garantir la conservation des données sociales depuis 1992.

### **ARTICLE 4 - CONDITIONS DE TRAVAIL**

Une fois par an, à partir des éléments du bilan social, l'employeur présentera au Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail une analyse spécifique de l'absentéisme et de son évolution, sous l'angle de la mixité.

### **ARTICLE 5 - LES MESURES ET MOYENS D'ACCOMPAGNEMENT DE L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE**

Pour chacun des thèmes évoqués dans l'article 5 un bilan des actions engagées, établi à partir d'éléments quantifiés, sera présenté à la Commission de l'Evolution de l'Emploi et des métiers.

#### **5.1- Entretien d'appréciation**

L'entretien d'appréciation est l'occasion pour tous les salariés d'exprimer leur souhait d'évolution professionnelle dans le cadre d'une démarche structurée. Il contribue par ailleurs à l'élaboration du plan de formation et est exploité pour les affectations sur les postes à pourvoir.

Une attention particulière sera portée à la recherche de satisfaction des souhaits d'évolution professionnelle, les engagements respectifs des salariés et de l'entreprise pour les mener à bien étant préalablement définis et acceptés par les protagonistes.

### **5.2- Affectation**

Le Crédit Mutuel de Loire-Atlantique et du Centre Ouest recherchera une équité de traitement des hommes et des femmes pour l'accès aux postes à pourvoir par embauche ou mutation, sous réserve que les prétendants à ces postes aient des compétences équivalentes et acceptent des conditions identiques et justifiées d'exercice de l'emploi.

### **Rémunération**

Au titre de sa volonté d'assurer l'égalité professionnelle en matière de rémunération, le Crédit Mutuel de Loire-Atlantique et du Centre Ouest veillera à ce que les absences de moyenne durée, n'aient pas pour effet de différer une révision salariale annuelle dans la mesure où le salarié a eu l'occasion, sur le moyen terme, d'exprimer des compétences lui permettant de prétendre à une augmentation de salaire, dans le cadre d'une répartition équitable au sein de l'équipe de travail.

### **Adaptation**

Les salariés qui reprennent leur activité professionnelle après une absence de moyenne ou longue durée ( congé de maternité, longue maladie, congé parental, congé sans solde, ...), bénéficient d'un diagnostic professionnel personnalisé réalisé par le département Formation. Ce diagnostic est effectué sur demande du salarié lorsque la durée de l'absence est inférieure à 6 mois ; il est réalisé systématiquement lorsque la durée de l'absence excède 6 mois. Un plan d'action sera établi conjointement par le département Formation, le salarié et son responsable hiérarchique, qui aura pour but d'actualiser les connaissances du salarié par rapport aux exigences de l'emploi et de définir les moyens à mettre en œuvre.

### **Formation**

Le Crédit Mutuel de Loire-Atlantique et du Centre Ouest procédera, au cours du premier semestre 2003, au recensement des salariés qui, n'ont pas changé de poste depuis au moins 6 ans et n'ont pas participé à des actions de formation qualifiante durant cette même période. Avec leur accord express, la direction des ressources humaines engagera une démarche visant à développer leur employabilité.

Parmi les moyens d'action utilisés, outre les dispositifs légaux dont le droit au bilan de compétences, le Crédit Mutuel de Loire-Atlantique et du Centre Ouest mettra à la disposition des salariés concernés les moyens internes tels que :

- \* les conseillers en élaboration de projet professionnel,
- \* le tutorat,
- \* les caisses école,
- \* le crédit personnalisé d'adaptation.

## **ARTICLE 6 - COMMISSION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE**

Annuellement, la Direction des Ressources Humaines présente à la Commission de l'égalité professionnelle le rapport écrit sur la situation comparée des femmes et des hommes.

## **ARTICLE 7 - DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, à compter de sa date d'entrée en vigueur qui interviendra dès sa signature. Au terme de cette période triennale, un bilan sera effectué sur la base du rapport de la situation comparée des hommes et des femmes des trois années écoulées.

A l'échéance du terme de 3 ans, le présent accord ne se transformera pas en accord à durée indéterminée.

## **ARTICLE 8 - DEPOT DE L'ACCORD**

Le texte du présent accord sera déposé par le Crédit Mutuel de Loire-Atlantique et du Centre-Ouest, en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

Un exemplaire sera également adressé par le Crédit Mutuel de Loire-Atlantique et du Centre-Ouest au secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Fait à Nantes, le 11 juillet 2002,  
en 6 exemplaires originaux

Le Président du Conseil d'Administration : Monsieur Bernard MORISSEAU

Le Directeur Général : Monsieur Pierre WICKER

Pour le Syndicat CFDT :

Pour le Syndicat CFTC :

Pour le Syndicat SNB / CFE-CGC :

- ANNEXE1 -

## **INDICATEURS RELATIFS A L'EGALITE PROFESSIONNELLE**

*AVERTISSEMENT : Les impacts de la migration informatique ne sont pas connus. Des régressions peuvent intervenir ayant pour effet la perte d'informations et rendre difficile ou impossible ce qui l'est actuellement.*

## 1 - Les effectifs

: Répartition totale hommes - femmes au 31/12/N.

: Répartition hommes - femmes, par statut, en distinguant siège et réseau et selon les différents contrats (CDI, CDD, Apprentissage).

*è Définition : RESEAU = Caisses Locales + Crédit Mutuel Accueil + SAV + Directions Départementales et Régionale*

: Pyramide des âges par statut (Employés, Gradés, Cadres).

1-4 : Répartition des effectifs CDI par sexe et par niveau.

## 2 - Les embauches et départs

2-1 : Ratio candidatures externes éligibles\* / embauches pour les hommes et les femmes.

*è Dans un premier temps : Ratio = candidatures H/Embauches H et Candidatures Femmes/ Embauches Femmes*

*è Puis en fonction des possibilités de GXP (Incertitudes liées à la migration) :*

*Ratio = Candidatures externes éligibles\* / Embauches en distinguant H / F*

*\* Candidatures externes au CM (hors mutations inter fédérales) de niveau : soit supérieur ou égal à Bac + 2, soit trois catégories (inf bac+2 ; =bac+2 ; sup bac +2) avec distinction des candidatures spontanées par rapport aux candidatures liées à une annonce presse*

2-2-a : Répartition des nouveaux embauchés CDI par niveau d'emploi et à diplôme identique, et en distinguant l'affectation (Siège / Réseau).

*è Définition : RESEAU = Caisses Locales + Crédit Mutuel Accueil + SAV + Directions Départementales et Régionale*

2-2-b : Répartition des nouveaux embauchés CDD par niveau d'emploi en distinguant l'affectation (Siège / Réseau)..

2-3 : Ratio candidatures externes\* / embauches pour les cadres en distinguant l'affectation (Siège / Réseau)..

*\* Uniquement les candidatures faisant référence à une annonce presse.*

2-4 : Répartition des départs par statut et motifs.

### 3 - Mobilité géographique

3-1 : Répartition hommes - femmes des mutations géographiques

- A l'intérieur d'une même zone\*
- A l'extérieur

*Zone = Agglomération nantaise, Nord Loire, Sud Loire, Saint-Nazaire Secteur Côtier, Poitou, Limousin.*

3-2 : Mobilité ayant généré des augmentations de niveau

### 4 - Qualifications

4-1 : Répartition par sexe et par emploi-type.

4-2 : Statut par année d'ancienneté\* globale au CM

*\* Par rapport à la date d'entrée au CM (y compris autres fédérations)*

4-3 : Nombre de réponses masculines et féminines aux appels de candidatures internes

4-4 : Répartition\* des salariés promus (ayant changé de niveau) dans l'année par statut (Employé - Gradé - Cadre).

*\* Ratio nombre de promus / Population concernée*

4-5 : Nombre de salariés ayant bénéficié d'une augmentation de points

### 5 - Rémunération

5-1 : Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations

5-1-bis : Nombre de femmes dans le 1<sup>er</sup> décile des rémunérations

5-1-ter : Nombre de femmes dans le 10<sup>ème</sup> décile des rémunérations

5-2 : Moyenne des points par niveau et ancienneté au CM

Tous les points sauf les points d'indemnité de fonction

Sous forme de tableau

Regroupement de l'ancienneté par pas de 5 années

5-2-bis : Répartition des points de base + PPG, par niveau

Indication du 1<sup>er</sup> décile, de la médiane et du 9<sup>ème</sup> décile

Sous forme de tableau

5-3 : Répartition des augmentations individuelles de mai

Nbre de promus / Population

H - F

Nbre de points attribués / Total des points de la population H - F

## 6 - Formation

6-1 : Répartition des stagiaires par sexe, par statut et par type de formation (formation d'adaptation : FLF+ FNF, de qualification : CGB, CIF, formation en alternance, CVAE) en effectif.

6-2 : Nombre moyen d'heures d'actions de formation par sexe et par statut.

6-3 : Niveau de formation actuel des hommes et des femmes par catégorie et par niveau

(Sur situation à fin février)

## 7 - Conditions de travail

7-1 : Répartition des hommes et des femmes selon la durée du travail

Temps complet, partiel (en distinguant les PRP) > 50 % et < ou = à 50 %

7-2 : Répartition des astreintes

7-3 : Absentéisme

7-3 a : Nombre de jours d'absence pour maladie (par nature de contrat et statut)

7-3 b : Répartition de la maladie selon la durée d'absence (par nature de contrat et par regroupement de durée jours)

7-3 c : Nombre de jours ouvrés d'absence pour accident de travail et de trajet (par nature de contrat et de statut)

## 8 - Congés

8-1 : Répartition par sexe par statut selon le nombre et le type de congés à temps plein dont la durée est supérieure à 6 mois : compte épargne temps, congé parental, congé sabbatique.

- ANNEXE **2** -