

**ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES AU SEIN  
DU CREDIT MUTUEL NORD EUROPE**

**Les soussignés,**

La Caisse Fédérale du Crédit Mutuel Nord Europe et la B.C.M.N.E, représentées par Monsieur Denis VANDERSCHULDEN, agissant comme mandataire de Monsieur Eric CHARPENTIER, Directeur Général,

**d'une part,**

Et les Organisations syndicales signataires ci-après

**d'autre part,**

est intervenu le présent accord dont les dispositions visent à garantir l'égalité professionnelle hommes/femmes au sein du Crédit Mutuel Nord Europe.

**Préambule :**

Dans le cadre du prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de celle du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux signataires du présent accord entendent affirmer leur volonté de continuer à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes notamment en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle et de rémunération.

L'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la branche Crédit Mutuel en date du 21 mars 2007, adapté à la branche les moyens et les objectifs développés par ces textes et encadre les mesures prises dans le présent accord.

Dans ce cadre, les parties reconnaissent que les dispositions prises doivent s'inscrire dans la durée pour permettre une évolution de la situation actuelle entre les hommes et les femmes et nécessitent l'implication et l'engagement de tous les acteurs de l'entreprise.

**Article 1 – Champ d'application**

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des salariés sous convention collective Crédit Mutuel Nord Europe.

## **Article 2 – Principes généraux**

Le CMNE a la volonté d'assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes de l'entreprise.

A ce titre, à compétences égales et travail égal, le CMNE s'engage à assurer l'égalité des chances en matière d'embauche, d'évolution professionnelle, de formation et de rémunération.

## **Article 3 – Sensibilisation de l'ensemble des acteurs**

Le CMNE doit, à la place qui est la sienne, contribuer à l'évolution des comportements et des schémas de représentation sociales et culturelles en matière d'égalité hommes/femmes.

Dans le but de parvenir à une évolution durable et significative dans ce domaine, des actions de communication et de sensibilisation, relatives aux principes d'égalité et de non-discrimination, à destination de l'ensemble des acteurs de l'entreprise, et plus spécifiquement du management, du recrutement et de la gestion de carrière, doivent être engagées.

Ainsi, dans les semaines suivant sa signature, le contenu du présent accord fera l'objet d'une large information auprès des différents acteurs de l'entreprise.

Les principales dispositions légales en la matière feront l'objet d'une publication sous INTRACMNE au sein de la rubrique « Salarié CMNE / partenaires sociaux / affichage obligatoire ». Le rapport écrit sur la situation comparée des femmes et des hommes fera l'objet, chaque année, d'une diffusion auprès de l'ensemble des salariés via INTRACMNE ou dans le cadre d'une newsletter RH.

Cette sensibilisation s'effectuera également dans le cadre d'un module d'information/formation spécifique sur ce thème s'articulant avec les actions de formations organisées à l'intention des managers qui auront à décliner les principes d'égalité dans leurs actes de management au quotidien. Le contenu de ce module sera présenté, avant validation et pour sa première année d'élaboration, à la Commission de Formation Professionnelle élargie aux membres de la Commission Egalité Professionnelle.

L'entreprise rappelle le principe de non-discrimination en matière d'embauche et souligne les sanctions pénales éventuellement encourues en cas de non-respect de ces dispositions prévues aux articles 225-1 et 225-2 du Code Pénal.

## **Article 4 – Le recrutement**

Les parties signataires reconnaissent que le recrutement constitue un des leviers pour assurer l'égalité d'accès à l'emploi entre les hommes et les femmes. Elles rappellent qu'aucune discrimination ne peut exister entre les hommes et les femmes lors des procédures de recrutement.



Ainsi, le CMNE veille à éviter toute discrimination en matière d'offre d'emploi et de définition de poste. Les offres d'emplois ne doivent pas comporter de formulations susceptibles de dissuader les femmes à postuler aux postes proposés et ceci notamment dans les libellés de ces postes. L'entreprise réaffirme, en effet, que les offres d'emplois s'adressent sans distinction aux hommes et aux femmes. Afin de sensibiliser chaque acteur de l'entreprise, cette mention pourra figurer sur les offres diffusées dans la bourse des emplois.

L'entreprise s'engage à ce que les processus de recrutement qu'ils soient externes ou dans le cadre de la mobilité interne, se déroulent dans les mêmes conditions entre les hommes et les femmes et soient fondés exclusivement sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidat(e)s.

L'entreprise veille au regard de la structure de sa pyramide des âges à procéder à des recrutements équilibrés. Cela signifie que les recrutements reflètent à compétences, expériences et profils équivalents la diversité des candidats reçus en entretien d'embauche. Cet objectif n'interdit pas d'éventuelles actions de rééquilibrage.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'entreprise ne pourra solliciter que des informations ayant trait à l'exercice de l'emploi dans le but d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé.

Aucune information d'ordre personnel sur le candidat ne pourra être collectée par l'entreprise sans que ce dernier n'en ait été préalablement informé. Ces informations doivent, par ailleurs, présenter un lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

#### **Article 5 : La formation professionnelle.**

La formation professionnelle est un élément déterminant pour une évolution de carrière en relation avec l'évolution des compétences et l'accès à des emplois plus qualifiés. Les actions de formation, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, doivent bénéficier sans distinction aux hommes et aux femmes, qu'ils soient salariés à temps plein ou à temps partiel.

Par la mise en œuvre d'actions de formation, les entreprises maintiennent les conditions d'une bonne polyvalence et d'une haute maîtrise des compétences permettant aux femmes l'accès à tous les postes, notamment dans les fonctions évolutives et à responsabilités.

Une attention particulière sera portée, lors des réunions de la Commission de Formation, aux données statistiques sur la formation des hommes et des femmes de l'entreprise et à leur évolution.

A ce titre, le CMNE procédera, chaque année, au recensement des salariés n'ayant pas participé à des actions de formation depuis au moins 5 ans. L'analyse de ces données permettra de définir les actions individuelles ou collectives à mettre en place au regard des besoins identifiés.

Tout salarié n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au cours des trois dernières années, pourra solliciter un entretien avec la DRHS afin d'exprimer ses besoins. Cet entretien permettra d'examiner les éventuelles réponses adaptées dans le plan de formation de l'entreprise ou au travers des dispositifs légaux (bilan de compétence, DIF...)

Le CMNE veillera à ce que l'égalité d'accès aux formations soit respectée et ce au regard de l'emploi occupé. L'organisation des formations, devra tenir compte, à chaque fois que cela sera possible, des horaires et des jours habituels de travail et de l'éloignement du domicile du salarié dans le respect des dispositions conventionnelles en la matière.

Les salariés qui reprennent leur activité professionnelle après une absence de moyenne ou longue durée (congé maternité, longue maladie, congé parental, congé sans solde...) bénéficieront d'un diagnostic professionnel personnalisé réalisé par la Direction de la Formation. Ce diagnostic sera effectué sur demande du salarié lorsque la durée de l'absence est inférieure à 6 mois. Il sera réalisé systématiquement lorsque la durée de l'absence excède 6 mois. Un plan d'action établi conjointement avec la Direction de la Formation, le salarié et son responsable hiérarchique, 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. Par ailleurs, chaque salariée pourra bénéficier au retour d'un arrêt maternité et à sa demande d'un entretien avec un chargé de ressources humaines.

La DRH veillera à communiquer ces possibilités de diagnostic ou d'entretien auprès des salarié(e)s et du management.

## **Article 6 – Promotion et évolution professionnelle**

L'égalité professionnelle implique qu'à compétences égales, les femmes puissent bénéficier des mêmes parcours professionnels, des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilités que les hommes.

Le CMNE réaffirme l'égalité de traitement des hommes et des femmes pour l'accès aux postes à pourvoir qui sont ouverts à l'ensemble des candidats hommes et femmes et attribués au regard des seuls critères professionnels requis pour la bonne tenue du poste.

Les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière sont identiques pour les femmes et pour les hommes. Ils découlent de la reconnaissance des compétences, de l'expérience, de la performance et de la qualité professionnelle. L'entreprise réaffirme que l'appréciation individuelle des collaborateurs est fondée sur le travail accompli sans particularisme entre les hommes et les femmes et qu'elle ne doit pas être influencée par le fait d'un temps partiel ou d'une absence pour congé lié à la parentalité.

Dans le respect du principe d'égalité de traitement ci-dessus rappelé, l'entreprise mettra en œuvre des démarches de détection et d'accompagnement des parcours de « potentiels » féminins pour faciliter un équilibre entre les candidatures d'hommes et de femmes sur les postes à responsabilité. Ces démarches de détection seront intégrées dans l'analyse des EAA par le management et la DGRH lors des « revues de personnel » par unité.

Le CMNE s'engage à examiner les critères retenus dans les définitions d'emplois qui seraient de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès alors même qu'ils disposent de l'ensemble des compétences requises pour y accéder.

L'entreprise sera également attentive à ce que les aménagements horaires qui ont été mis en place pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée ne constituent pas un obstacle à l'évolution de leur carrière professionnelle.

Le congé de maternité, le congé parental d'éducation et le congé d'adoption ne doivent pas avoir d'incidence sur l'évolution de carrière des salariés concernés.

En cas de mobilité géographique pour raison professionnelle d'un(e) salarié(e) dont le conjoint travaille au CMNE, l'entreprise s'engage à lui proposer dans le bassin d'emploi un poste similaire à celui qu'il ou elle occupait, et ceci dans le cadre des besoins de l'entreprise.

## **Article 7 – Egalité salariale**

Les signataires du présent accord rappellent le principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égal et à ancienneté égale entre les hommes et les femmes et sont vigilants à l'évolution salariale des hommes et des femmes au sein du CMNE.

Sont considérés comme des travaux de valeur égale, ceux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles, consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les partenaires sociaux réaffirment que les disparités de rémunération ne peuvent être fondées sur l'appartenance des salariés considérés à l'un ou l'autre sexe.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ainsi que tout avantage ou accessoire payés directement ou indirectement par l'employeur au salarié à l'occasion du travail de ce dernier.

Les périodes d'absence pour congé de maternité sont sans incidence sur les droits liés à l'évolution de la rémunération des salariées. Conformément à la loi du 23 mars 2006, cette rémunération, au sens de l'article L. 140-2 du Code du Travail, doit être majorée, à la suite du congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. Cette règle sera appliquée dès la parution des textes d'application.

De plus, conformément à l'invitation des pouvoirs publics, le CMNE s'est engagé, dans le cadre de l'accord salarial du 21 février 2007, à consacrer en 2007 une enveloppe supplémentaire de points de base visant à corriger les éventuelles situations d'écart salarial et dont les modalités de répartition ont été définies par accord du 28 mars 2007. La Direction s'est par ailleurs engagée à procéder à un nouvel examen de la situation de l'égalité hommes – femmes en 2008 et 2009.

La rémunération des salariés à temps partiel tient compte du temps de travail et ne peut entraîner de discrimination avec les salariés à temps plein.

## **Article 8 – Conciliation vie privée / vie professionnelle**

L'entreprise s'engage, avant le départ en congé maternité ou avant le départ en congé parental, à ce que la ou le salarié puisse bénéficier d'un entretien avec son responsable hiérarchique direct afin d'aborder les modalités de maintien d'un contact avec l'entreprise pendant toute la durée de son absence en vue de faciliter la réintégration à l'issue du congé. Les modalités précises seront à définir au cours de cet entretien.

Elles pourront consister notamment en l'engagement de faire parvenir au salarié les principaux supports d'informations relative à la vie de l'entreprise.

Un entretien au retour du congé sera organisé à l'initiative du responsable hiérarchique.

Conformément à l'article 15 de la Convention Collective, le CMNE attache une attention particulière à toute demande par le salarié d'exercice de son activité à temps partiel pour une période déterminée ou indéterminée. La demande doit être formulée par écrit auprès de la DGRH, accompagnée de l'avis du responsable hiérarchique. La réponse devra être donnée dans le délai maximum d'un mois. Un refus ne pourra être opposé que s'il existe une incompatibilité entre le poste occupé et le travail à temps partiel et dans la mesure où le salarié concerné aura refusé sa mutation sur un autre poste ou son évolution vers un emploi différent.

Par ailleurs, les dispositifs d'aménagements du temps de travail permettent de prendre en compte les contraintes liées à l'exercice de la responsabilité familiale.

L'Entretien Annuel d'Appréciation est le moment privilégié où chaque collaborateur peut exprimer avec son responsable hiérarchique les moyens de mieux concilier sa vie professionnelle avec sa vie personnelle. Des solutions adaptées peuvent être recherchées conjointement à cette occasion. Ainsi, peuvent être notamment étudiées, les possibilités d'un rapprochement géographique du domicile au lieu de travail et favoriser les mutations nécessaires. Les salariés connaissant une situation familiale particulière (situation de dépendance ou d'handicap d'un proche, famille nombreuse ou monoparentale...) pourront également faire l'objet d'une attention spécifique dans ce cadre.

L'entreprise veillera également à ce que les réunions se déroulant dans le cadre de l'activité professionnelle soient planifiées, par principe, pendant les horaires de travail, sauf cas exceptionnels.

## **Article 9 – Conditions de travail**

Une fois par an, à partir des éléments du Bilan Social, l'employeur présentera au CHSCT une analyse spécifique de l'absentéisme et de son évolution, sous l'angle de la mixité.

## **Article 10 – Commission Egalité Professionnelle**

Chaque année, la DRHS présentera à la Commission Egalité Professionnelle le rapport écrit sur la situation comparée des femmes et des hommes. Il comportera les indicateurs légaux et conventionnels permettant la réalisation d'une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes et de son évolution. Ces indicateurs sont rappelés en annexe du présent accord et portent principalement sur :

- les effectifs
- la durée et l'organisation du travail
- les congés supérieurs à 6 mois
- la rémunération
- la formation professionnelle
- les entretiens de projet professionnel
- la mobilité

Ces indicateurs seront transmis, chaque année, pour information, aux organisations syndicales.

### **Article 11- Durée et portée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

### **Article 12 – Dénonciation de l'accord**


La dénonciation du présent accord pourra intervenir conformément à l'article L 132-8 du Code du Travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des parties signataires.

La dénonciation est précédée d'un préavis de 3 mois.

### **Article 13 – Dépôt de l'accord**

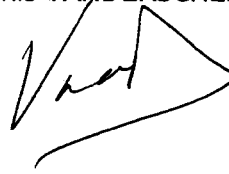
Les formalités de l'accord seront effectuées par la Direction des Relations Humaines et Sociales.

Fait à Lille, le 31<sup>er</sup> mai 2007 en 10 exemplaires.



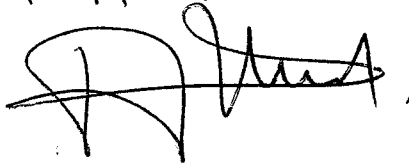
BD 87  
ML

Pour l'Entreprise,  
M. Denis VANDERSCHULDEN



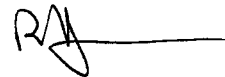
Pour la C.F.D.T.

Pascal AUCART



Pour la C.F.T.C

Bénédicte Dumour



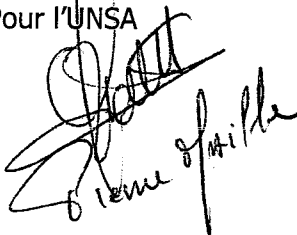
Pour la C.G.T

Michaël LEBLEU



Pour F.O.

Pour l'UNSA



Stéphane Spille

Pour CFE/CGC - SNB

Pour SUD Banques

## ANNEXE 1

### INDICATEURS RELATIFS A L'EGALITE PROFESSIONNELLE PAR SEXE

#### 1 – Effectif

- 1-1 Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail
- 1-2 Variation de l'effectif sous contrat à durée indéterminée par statut
- 1-3 Répartition Services Fédéraux / Réseau
- 1-4 Embauches réparties par type de contrat de travail, par statut, et par niveau de formation initiale
- 1-5 Départs répartis par motifs
- 1-6 Pyramide des âges sur effectif sous contrat à durée indéterminée par statut
- 1-7 Effectifs par emplois repères avec historique sur 3 ans

#### 2- Durée et organisation du travail

- 2-1 Répartition des effectifs selon la durée du travail (temps plein, temps partiel)
- 2-2 Répartition des effectifs selon l'organisation du travail (travail posté, travail de nuit...)

#### 3 – Congés supérieurs à 6 mois (congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé parental d'éducation)

- 3-1 Répartition par catégorie professionnelle selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois
- 3-2 Nombre de jours de congé pris dans le cadre du compte épargne temps (en jours calendaires)
- 3-3 Nombre de diagnostics professionnels personnalisés suite à une absence .

#### 4 – Rémunération

- 4-1 Nombre de points moyen par statut (sur effectif permanent – base temps complet)
- 4-2 Salaires annuels théoriques moyens par statut (sur effectif permanent temps complet)
- 4-3 Salaires annuels théoriques moyens par catégorie professionnelle (sur effectif permanent temps complet)
- 4-4 Rémunérations moyennes, mini, maxi par sexe, par statut et par emploi sur l'effectif présent inscrit CDI
- 4-5 Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations
- 4-6 Nombre de salariés revus dans le cadre de l'enveloppe supplémentaire de points de base mise en place en 2007.
- 4-7 Rémunération par emploi repère (salaire de base, tranche d'ancienneté).
- 4-8 Nombre de changements de niveaux par sexe.