

Protocole d'Accord sur les objectifs en matière d'Égalité Professionnelle et de mixité entre les Hommes et les Femmes et les mesures permettant de les atteindre.

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 la *loi du 9 mai 2001* relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de la *loi du 23 mars 2006* relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, 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 relatifs à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

PREAMBULE

La Direction et les Organisations syndicales ont conclu le 27 septembre 2004 (lien vers [l'article](#)) un accord sur l'égalité professionnelle venant à échéance en septembre 2007.

Dans la perspective du renouvellement de cet accord, les parties ont dressé ensemble un bilan de son application au cours des séances de négociation des 3 et 4 juillet 2007.

Ce bilan a permis de constater des avancées dans le domaine de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes confirmant la nécessité de poursuivre voire d'amplifier certaines actions dans ce sens.

Par le présent accord, qui succède à l'accord du 27 septembre 2004 échu, les parties signataires entendent réaffirmer leur volonté commune d'assurer l'égalité des droits et de respecter l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans tous les domaines relevant de la responsabilité de l'Entreprise.

Afin de promouvoir cette volonté, elles conviennent de diffuser les principales dispositions de cet accord, dont le texte sera intégralement repris dans la Gestion et Edition de Documents, sous la forme d'un guide « Vous d'abord » qui sera individuellement adressé à l'ensemble des collaborateurs et inclus dans la documentation sociale remise lors de son entrée dans l'Entreprise à tout nouvel arrivant sous Contrat à Durée Indéterminée.

ARTICLE 1

Le présent Accord s'applique à l'ensemble des hommes et des femmes de l'entreprise de statut bancaire, inscrits à l'effectif, qu'ils soient en Contrat à Durée Déterminée ou en Contrat à Durée Indéterminée, à temps plein ou à temps partiel.

ARTICLE 2

A partir de l'ensemble des données homme / femme transmises par le Crédit du Nord aux Organisations Syndicales et aux instances représentatives du personnel(*) , les parties signataires conviennent de retenir pour la durée d'application du présent accord 6 domaines prioritaires d'action en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes :

- ▶ Le recrutement
- ▶ La formation
- ▶ La gestion des carrières

- ▶ La rémunération
- ▶ Les incidences professionnelles de la maternité
- ▶ La conciliation vie familiale et vie professionnelle

(*) Ces données sont communiquées notamment dans le cadre du bilan social, du suivi du plan de formation, et du suivi de la politique salariale, des constats qui ont été faits en formation de négociation dans le cadre du bilan d'application de l'accord de 2004 et des rapports sur l'égalité professionnelle communiqués aux commissions d'égalité professionnelle des Comités d'Etablissement et du Comité Central d'Entreprise.

ARTICLE 3 - LE RECRUTEMENT

Comme c'est le cas dans l'ensemble des entreprises du secteur bancaire, ainsi qu'il ressort des statistiques établies au niveau de la branche, la répartition entre hommes et femmes de l'effectif du Crédit du Nord conserve encore la trace de l'existence d'un recrutement relativement sexué dans certains métiers à fort effectif (secrétariat, certains métiers commerciaux, informatique, etc.).

Les effets de ce recrutement commencent à s'estomper progressivement compte tenu de la pyramide des âges, du départ en retraite progressif de ces populations embauchées dans les années 60 et début 70, et de la part croissante des femmes dans le recrutement, qui a atteint en 2006, 56 % des embauches contre 51% en 2004.

On constate toutefois un nombre plus important d'embauches féminines dans les métiers d'entrée au Crédit du Nord. Les femmes représentent aujourd'hui 49% de l'effectif total de l'entreprise.

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, les principes suivants sont retenus :

▶ ***Postes proposés au recrutement externe ,***

Chaque poste, 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...) est proposé 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 (Article L.122-45 du Code du travail)

▶ ***Egal accès des hommes et des femmes aux emplois ,***

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 candidats (es).

▶ ***Recherche d'un équilibre entre les hommes et les femmes grâce au recrutement afin d'en améliorer la mixité dès qu'un déséquilibre est constaté,***

Dès lors que le volume annuel de recrutement externe dans un métier donné est suffisant pour avoir une signification statistique et sous réserve que les candidatures adressées au Crédit du Nord à partir des offres diffusées dans le strict respect des principes énoncés précédemment le permettent, le Crédit du Nord vise un recrutement équilibré entre hommes et femmes recherché prioritairement sur les métiers à fort effectif tels que les métiers de conseiller commercial, de conseillers de clientèle Particuliers, Professionnels, Entreprise, conseiller de patrimoine, responsable d'agence.

Le suivi du recrutement par sexe au niveau national est réalisé chaque année dans le cadre du rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes.

Ce suivi devra permettre, le cas échéant, de mettre en place des mesures correctrices spécifiques afin de viser à l'équilibre entre les femmes et les hommes.

Ces mesures spécifiques pourront, par exemple, si les conditions le permettent (notamment eu égard au nombre de Curriculum Vitae pertinents reçus), consister à privilégier l'embauche d'une personne du sexe insuffisamment représenté, à compétences et qualifications comparables, dans un métier concerné par un déséquilibre.

► **Assurer un équilibre par niveau de formation ,**

Dans le même esprit, et sous la même condition, la répartition du recrutement par niveaux de formation doit tendre vers un équilibre entre les hommes et les femmes à chacun de ces niveaux.

ARTICLE 4 – LA FORMATION

Les parties conviennent que le suivi de formations tant internes qu'externes concourt au développement professionnel et à la promotion, et que l'égalité d'accès à la formation est de ce fait un facteur important de l'égalité professionnelle.

L'entreprise ne fait aucune distinction de sexe en matière d'accès à la formation qu'elle dispense.

Ce principe doit se traduire concrètement par un taux d'inscription 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.

La participation à la formation est notamment suivie au travers des données H/F concernant la réalisation du plan de formation régulièrement communiquées au Comité Central d'Entreprise et aux Comité Entreprise Régional.

Lors de la négociation, les parties ont constaté que, la participation des femmes et des hommes aux actions de formation était globalement à parité.

Les parties signataires constatent que des contraintes diverses échappant à la responsabilité de l'Entreprise, notamment des contraintes familiales, sont de nature à gêner l'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, engagée depuis plusieurs années par le Crédit du Nord, a contribué à atténuer cette difficulté et ainsi améliorer la participation des femmes à la formation.

La poursuite de ces efforts passe notamment par les modalités suivantes :

- ▶ poursuivre la décentralisation en région des stages de formation, chaque fois que l'effectif des stagiaires et/ou l'organisation le permettront, afin de limiter les déplacements ;
- ▶ développer l'offre de formation à distance en étudiant les modalités de développement d'une offre de « e-learning » à partir des évolutions décidées du système informatique RH.
- ▶ accès à des formations extérieures.

Par ailleurs, dans le cadre des possibilités ouvertes par l'article L123-3 du Code du travail, les 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, bénéficient d'une indemnité particulière de garde d'un montant de 20 €uros (porté à 25€ pour les femmes ayant au moins 3 enfants à charge de moins de 11 ans) par nuitée de déplacement Formation.

Les modalités de règlement de cette indemnité de garde font l'objet d'une instruction spécifique.

ARTICLE 5 – LA GESTION DES CARRIERES

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

Les postes disponibles sont proposés sans distinction de sexe, et au regard des seuls critères professionnels requis pour une bonne tenue du poste.

Au regard de cet objectif, le Crédit du Nord se fixe pour priorité pendant la durée d'application du présent accord de faire progresser la part des femmes dans les postes relevant du niveau cadres et notamment de tendre, à fin 2010, vers :

- ▶ une représentation des femmes dans la catégorie cadre supérieure à 40%
- ▶ et une progression de la représentation des femmes dans l'encadrement supérieur.

En particulier, une action spécifique sera portée à l'intégration de femmes dans le métier de Directeur d'agence.

A cette fin, les Directions des Ressources Humaines s'attacheront à identifier les collaboratrices susceptibles d'évoluer dans ce métier et à leur proposer de participer au cycle de formation y préparant.

Dans une banque à réseau telle que le Crédit du Nord, la capacité de l'entreprise à pourvoir les postes répartis dans les différentes implantations est une absolue nécessité, justifiant que l'acceptation de la mobilité géographique favorise la progression dans les niveaux de classification ainsi que l'augmentation de la rémunération contractuelle en même temps qu'elle augmente les opportunités de développement de carrière.

L'organisation régionale du Crédit du Nord contribue à limiter les difficultés liées à cette mobilité, en permettant le développement de carrière jusqu'à des niveaux élevés de responsabilité dans un cadre territorial plus limité que le périmètre global de l'Entreprise.

En outre, en cas de mobilité géographique pour raison professionnelle d'un salarié dont le conjoint travaille également dans l'entreprise, le Crédit du Nord propose de façon systématique au conjoint une affectation dans la même zone de mobilité.

Les réalités sociétales conduisent toutefois à constater que même dans ce cadre géographique resserré, les hommes restent encore aujourd'hui plus enclins que les femmes, à accepter une mobilité géographique, bien que l'évolution des comportements tende à réduire cette différence.

Cependant, les parties signataires conviennent que les postes à responsabilité impliquant de telles mobilités, doivent être proposés tant aux femmes qu'aux hommes.

ARTICLE 6 – LA REMUNERATION

Les parties signataires rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération, tel que défini au deuxième alinéa de l'article L 140-2 du code du travail entre les femmes et les hommes pour un travail et un parcours professionnel de même valeur.

Il en résulte qu'à niveau égal de qualification et de compétence, et dans des conditions semblables d'exercice d'un métier, l'évolution de la rémunération contractuelle annuelle (RCA) des hommes et des femmes doit être semblable.

En application de ce principe, 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.

Sauf dispositions particulières visées à l'article 7 ci-dessous, 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.

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.

Lorsqu'à niveau égal de qualification et de compétence, et dans des conditions semblables d'exercice d'un métier, un écart significatif de rémunération contractuelle est constaté, la situation individuelle du salarié est analysée.

Dans le seul but de se donner un indicateur objectif de déclenchement de cette action d'analyse, les parties signataires conviennent de retenir un taux d'écart supérieur à 10%. En l'absence d'éléments objectifs justifiant un écart, des actions correctives sont engagées, sans que le taux technique de 10% évoqué ci-dessus puisse en rien constituer la limite de ces actions.

Dans le cadre de l'accord salarial 2007, un budget spécifique a été dédié à la correction de tels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ne pouvant être objectivement motivés.

De même, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires 2008, un budget spécifique a également été proposé par la Direction, budget qui a été repris dans ses mesures unilatérales.

Le Crédit du Nord s'engage à reconduire sa proposition d'inscription d'un budget spécifique dans les négociations salariales pour les années 2009 et 2010.

Son montant relèvera de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires et pourrait représenter, à titre indicatif, 5 % du budget alloué aux augmentations individuelles de RCA.

La décision d'affecter une augmentation individuelle sur ce budget relèvera de la Direction des Relations Sociales en lien avec les DRH régionales et/ ou des Directions centrales.

Le suivi de l'utilisation de ce budget sera effectué annuellement, dans le cadre du suivi de l'application de la politique salariale.

ARTICLE 7 – LES INCIDENCES PROFESSIONNELLES DE LA MATERNITE

En matière d'évolution professionnelle, le Crédit du Nord s'engage à ne pas pénaliser les collaboratrices dans leur vie professionnelle à l'occasion de leur congé de maternité(*) (ou d'adoption).

(on entend par congé maternité, le congé légal complété des congés conventionnels rémunérés par l'entreprise (soit à taux plein, soit à demi-salaire))

A cet effet, les femmes appelées à cesser temporairement leur activité au Crédit du Nord pour raison de maternité ou d'adoption seront, préalablement à leur départ en congé maternité ou adoption, reçues à leur demande 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) et pour l'employeur de rappeler les droits légaux et conventionnels en matière de congés (durée et rémunération).

Ces droits seront rappelés à la collaboratrice, même en l'absence d'entretien.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, pour le calcul des droits ouverts au titre du Droit Individuel à la Formation, la période d'absence de la salariée liée à un congé maternité / adoption / congé parental est intégralement prise en compte.

Par ailleurs, outre les dispositions légales concernant le congé de maternité, les périodes d'absence pour congé maternité supplémentaire rémunéré prévu par la convention collective de la banque sont prises en compte pour :

- ▶ le calcul des droits liés à la quote-part d'intéressement et à la participation,
- ▶ la détermination des droits liés à l'ancienneté,
- ▶ le calcul du treizième mois.
- ▶ et le versement des indemnités des avantages sociaux.

7-1 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 de qualification professionnelle équivalente, soit dans un emploi correspondant à une évolution professionnelle.

Ces emplois s'inscrivent dans leur zone de mobilité, sauf demande particulière des intéressées à laquelle il apparaîtrait possible d'apporter une suite positive.

Dans la mesure du possible, il est tenu compte des conclusions de l'entretien précédant l'interruption d'activité, notamment des demandes de reprise à temps partiel.

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.

Les collaboratrices (-teurs) de retour de congé maternité ou parental sont prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation.

Les collaboratrices (-teurs) de retour de congé parental bénéficient d'un point carrière au retour de congé.

7.2 Examen de la situation salariale

Les mesures d'examen de la situation salariale des collaboratrices concernées exposées ci-dessous sont cumulatives dans les conditions ci-après :

► 7.2.1 Augmentations collectives

Pendant leur congé légal ou conventionnel de maternité ou d'adoption, les collaboratrices bénéficient, des mesures salariales collectives quand elles existent appliquées aux salariés actifs, aux mêmes dates d'effet que ceux-ci.

► 7.2.2 Prime de performance

La situation des collaboratrices en congé légal ou conventionnel de maternité ou d'adoption, 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 celles 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, dans la perspective de l'attribution d'une prime de performance.

Au titre de cette période d'activité, elles/ils sont éligibles à l'attribution d'une prime de performance. La survenance du congé de maternité pendant une partie de l'année ne peut en aucun cas constituer un motif d'exclusion.

Dans le respect des conditions d'attribution de la prime à la performance et en tenant compte de la situation individuelle de la collaboratrice concernée, le montant de cette prime doit correspondre au moins à l'équivalent du prorata de la prime de l'année précédente, majoré d'un % égal au % de progression de la masse collective du budget de rémunération variable arrêté à l'issue de la négociation salariale annuelle.

Le versement de cette prime variable intervient à la même date que pour les salariés actifs.

En l'absence de versement d'une prime de performance l'année précédente ou de réduction du montant de la prime, la hiérarchie et la DRH peuvent néanmoins décider de l'attribution d'une telle prime ou d'augmenter son montant au-delà du prorata majoré défini ci-dessus.

7.2.3 Rémunération contractuelle annuelle (RCA)

A leur reprise d'activité dans l'entreprise, elles bénéficient d'une augmentation individuelle de leur Rémunération Contractuelle Annuelle égale à la moyenne des augmentations individuelles de RCA attribuées aux salariés relevant de la même population de référence lors de l'échéance annuelle d'examen des situations intervenue pendant leur congé de maternité ou d'adoption.

Cette moyenne est déterminée selon les modalités suivantes :

► la « même population de référence » est constituée par les collaborateurs et collaboratrices exerçant le même métier, au même niveau de classification, à la date de cette échéance annuelle (1er mars).

Dans le cas où le critère du niveau de classification conduit à déterminer une population dans le métier inférieure à 10 personnes, il est fait référence au seul métier.

Dans le cas où le seul critère du métier conduit à déterminer une population inférieure à 10 personnes, il est fait référence à l'effectif de l'emploi repère de la Convention collective appartenant à la même catégorie de classification (TMB ou Cadre).

► les augmentations de RCA prises en compte sont les augmentations individuelles dont ont bénéficié à cette date les collaborateurs et collaboratrices de la population de référence (effectif inscrit sur un an), abstraction faite des augmentations de RCA liées à un changement de poste et/ou de métier.

Article 8 – CONCILIATION VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE

Dans l'entreprise, de nombreuses mesures existent en faveur de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle :

8.1. Facilitation des conditions de vie dans l'entreprise

- *Contribution à la restauration* :
 - Restaurant d'entreprise : Les collaborateurs bénéficient de cette facilité de restauration, sur les sites comportant un restaurant d'entreprise.

- Titres restaurant : Les collaborateurs affectés en agence et n'ayant pas la faculté d'utiliser les services des restaurants d'entreprise peuvent bénéficier de titres restaurant, auxquels l'employeur contribue.
- *Indemnité formation* : (cf. article 4 du présent accord).
- *Organisation des réunions* : L'entreprise veille à prendre en compte les contraintes de vie familiale dans le cadre de l'organisation des réunions.

8.2. Dispositif d'appui à l'exercice de la responsabilité familiale

- *Crèche et Garde* :
 - Indemnité de crèche / garde : Le Crédit du Nord verse des indemnités de crèche et de garde au père ou à la mère, exerçant une activité professionnelle et faisant appel, durant leurs heures de travail, au service d'une crèche, d'une garderie scolaire, d'une nourrice, ou d'un centre aéré pour le mercredi et les vacances scolaires.
 - Indemnité pour enfant à charge : Une indemnité est versée, par l'entreprise, aux parents d'enfant à charge. Son attribution dépend de critères propres au collaborateur et de critères propres à l'enfant.
 - Gardes d'enfants : La Direction s'engage à étudier, pour les sites comportant une forte concentration de salariés (Sites de Rihour, Haussmann/Anjou et Curial), les possibilités de gardes occasionnelles d'enfant.

► *Absences pour enfant malade* :

Lorsque leur enfant est malade, les collaborateurs peuvent bénéficier d'absences rémunérées par l'entreprise afin de lui apporter les soins nécessaires.

Cette autorisation d'absence rémunérée peut être accordée au père ou à la mère pour soigner un enfant à charge de moins de 14 ans. Le nombre de jours d'absences autorisées par année dépend du nombre d'enfants à charge et du temps de travail du collaborateur.

► *Réductions d'horaire pour la rentrée scolaire* :

Le jour de la rentrée scolaire, les collaborateurs peuvent bénéficier d'un aménagement horaire de 2 heures pour l'accompagnement de leur(s) enfant(s) de moins de 8 ans.

Cet aménagement est porté à 4 heures lorsque les collaborateurs ont au moins deux enfants à charge qui effectuent leur rentrée scolaire dans des établissements différents.

► *Logement*

Les collaborateurs peuvent bénéficier de prêts immobiliers à conditions préférentielles pour financer l'acquisition de leur résidence principale ou la réalisation de travaux.

L'évolution de la situation familiale du collaborateur et le changement, le cas échéant, de sa résidence principale, donnent lieu, sous certaines conditions, à des avantages complémentaires.

► *Mutuelle et Prévoyance*

Pour mémoire, il est rappelé que les enfants de moins de 21 ans sont couverts gratuitement par la Mutuelle et que le régime Prévoyance comprend des options dédiées à la situation familiale.

8.3. Prise en compte de la situation personnelle

- *Accompagnement de la grossesse* : Les femmes enceintes bénéficient des avantages suivants :
 - autorisation d'absence, rémunérée à plein salaire, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires.
 - un jour de repos supplémentaire
 - aménagement d'horaire à partir du 4ème mois de grossesse
- *Congés de maternité / congé d'adoption* :

Pendant la durée légale du congé maternité / congé d'adoption, le Crédit du Nord complète les indemnités versées par la caisse primaire d'assurance maladie à hauteur de la rémunération nette de la collaboratrice.

Au terme du congé légal, la collaboratrice peut bénéficier des avantages suivants :

- un congé supplémentaire rémunéré par l'entreprise (45 jours rémunérés à plein salaire ou 90 jours rémunérés à demi-salaire)
- puis, un congé parental d'éducation avec maintien de la rémunération pendant 45 jours supplémentaires à plein salaire ou pendant 90 jours supplémentaires à demi-salaire

A l'issue du congé parental d'éducation, le collaborateur peut demander une prolongation de ce congé.

- *Maladie* :

En cas de maladie, le Crédit du Nord maintient le salaire du collaborateur dans sa totalité dès le 1er jour d'absence.

En fonction de l'ancienneté du collaborateur, son salaire est maintenu dans sa totalité ou partiellement pendant une durée plus ou moins longue (de 5 à 9 mois). Pour les salariés ayant des enfants à charge, la durée d'indemnisation est accrue.

- *Handicap* :

Une indemnité pour enfant handicapé à charge, qui se substitue à l'indemnité pour enfant à charge, est versée par l'entreprise, aux parents concernés.

En outre, l'entreprise verse une allocation mensuelle spécifique pour les enfants de collaborateurs dont le taux d'incapacité est supérieur ou égal à 80%. Les collaborateurs

concernés peuvent également disposer de 3 jours par année scolaire pour se rendre aux convocations des éducateurs et/ ou psychiatres.

Enfin, rappelons que le collaborateur, titulaire de la carte de priorité ou d'invalidité portant la mention « station debout pénible », bénéficie d'une réduction d'horaire de travail de 30 minutes / jour et le collaborateur justifiant d'un taux d'incapacité supérieur ou égal à 10% bénéficie de 2 jours de congés supplémentaires par année civile.

- *Chèques vacances* : Le Crédit du Nord a mis en place un système d'épargne abondée par l'entreprise destiné à l'achat de chèques vacances.

L'ensemble des mesures énoncées ci-dessus en faveur de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle sont reprises dans le présent accord à *titre indicatif*.

Elles demeurent soumises aux modalités reprises dans leur dispositif de mise en place (exemple : accord collectif, encyclopédies afférentes, etc.).

Toutes ces mesures font l'objet d'une communication auprès des collaborateurs notamment au travers du Guide « Vous d'abord » dédié aux avantages sociaux.

Article 9 – Le rapport annuel

La plupart des données aujourd'hui transmises par le Crédit du Nord à l'intention des Organisations syndicales et des instances représentatives du personnel comportent une répartition H/F mettant en évidence la situation respective des hommes et des femmes dans le domaine étudié.

Il en est ainsi, notamment, de la plupart des indicateurs des bilans sociaux annuels, des statistiques annuelles relatives aux salaires, aux classifications et aux augmentations et du suivi des réalisations du plan de formation.

Ces données viennent s'ajouter au rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes transmis d'une part aux commissions d'égalité professionnelle du Comité central d'entreprise du Crédit du Nord et de ses Comités d'établissement régionaux et d'autre part aux délégués syndicaux nationaux.

Ce rapport, qui a été complété au fil du temps de nombreuses données, chacune ayant fait l'objet d'une information à la négociation nationale doit permettre de suivre la réalisation des actions prévues au présent accord et sera enrichi si nécessaire.

Au niveau du Comité Central d'Entreprise (CCE), le rapport annuel mentionne, le cas échéant, toute information sur l'état du marché national de l'emploi, ou l'apport en candidatures du Crédit du Nord, de nature à expliquer un éventuel déséquilibre entre hommes et femmes.

La commission d'égalité professionnelle du CCE a communication des travaux conduits par les commissions d'égalité professionnelle des CER, et saisit le cas échéant les parties à la négociation de ses propositions d'amélioration.

Article 10 : Suivi de l'accord par les délégués syndicaux nationaux

Sur la base du rapport prévu à l'article 9, un point annuel sur la mise en œuvre du présent accord sera inscrit au calendrier des négociations nationales.

Article 11 : Durée de l'accord et délais de préavis

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans. Au terme de l'accord, celui-ci cessera de plein droit de produire ses effets, sans se transformer en accord à durée indéterminée.

Dans tous les cas, les parties conservent la possibilité à tout moment de demander la révision du présent accord. La(es) demande(s) de révision, accompagnée de la proposition écrite de révision, devra être adressée par tous moyens 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 un exemplaire (dont un par voie électronique) auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

Fait à Paris, le 15 mai 2008.

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 - Délégué Syndical National et Philippe VAN BENEDEN - Délégué Syndical National

La **CFTC** représentée par Bernard DECAILLON - Délégué Syndical National et Claude QUOIREZ - Délégué Syndical National

FO représentée par Alain BENEDITO - Délégué Syndical National et Philippe GEORGES - Délégué Syndical National

Le **SNB/ CFE-CGC** représenté par Vincent BOURGEOIS - Délégué Syndical National et Philippe THOYER - Délégué Syndical National