



CREDIT LYONNAIS

le 10 juillet 2003

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF
A L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES FEMMES**

Entre le Crédit Lyonnais, représenté par

Monsieur Jérôme BRUNEL
Responsable de la Direction des Relations Humaines et Sociales du Groupe

Et les organisations syndicales

C.F.D.T.
représentée par

Monsieur Laurent VENET
Délégué Syndical National

C.F.T.C.
représentée par

Madame Marie-Claude BELLEGUIC
Déléguée Syndicale Nationale

C.G.T.
représentée par

Monsieur Patrick LICHOU
Délégué Syndical National

F.O.
représentée par

Monsieur Sébastien BUSIRIS
Délégué Syndical National

S.N.B.
représenté par

Monsieur Fernand VIDIS
Délégué Syndical National

PREAMBULE

Dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les parties signataires se sont réunies pour examiner la situation du Crédit Lyonnais au regard du respect de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Elles ont été particulièrement soucieuses d'adopter une approche équitable avec la volonté d'inscrire leur démarche dans le cadre d'un suivi d'indicateurs conjointement définis.

Elles ont ainsi souhaité organiser une veille autour d'un certain nombre de données pertinentes pour le Crédit Lyonnais dans les conditions définies ci-après et renforcer les actions visant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

En concluant cet accord, les parties signataires confirment ainsi leur volonté d'inscrire le respect de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes parmi les principes essentiels de gestion des ressources humaines du Crédit Lyonnais et soulignent l'importance d'une communication interne régulière qui puisse sensibiliser l'ensemble de ses collaborateurs en particulier les responsables d'unités.

Article préliminaire

Afin de caractériser de façon précise la situation des salariés du Crédit Lyonnais au regard de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de mesurer son évolution, les parties ont souhaité organiser un suivi annuel d'indicateurs dans les domaines :

- du recrutement,
- de la gestion des carrières,
- de la rémunération,
- de la formation.

Ce suivi a vocation à concerner l'ensemble des métiers du Crédit Lyonnais. Néanmoins, les parties signataires sont convenues de privilégier dans un premier temps l'analyse des métiers jugés les plus significatifs, soit par le nombre de collaborateurs concernés, soit par le niveau des écarts qui apparaîtraient au regard de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Ces métiers ainsi identifiés sont dénommés « métiers » dans le présent accord.

Article 1 : Le recrutement

1.1. Le principe

Par le suivi des indicateurs « recrutement », les parties entendent veiller au respect de l'équité entre les hommes et les femmes à l'embauche, compte tenu notamment des candidatures présentées pour chaque type de formation.

1.2. Les indicateurs

Deux indicateurs ont été identifiés par les parties :

- le taux d'embauche par sexe au Crédit Lyonnais
 - en CDI et en CDD,

- par niveaux hiérarchiques,
 - par métiers,
 - par localisation géographique (Paris / Province)
- le taux de transformation de CDD en CDI
 - par sexe,
 - par métiers,
 - par localisation géographique (Paris / Province)

1.3. Les actions

Outre l'analyse des indicateurs cités en 1.2, le Crédit Lyonnais s'engage à comparer ces données avec les taux de féminisation des diplômés par types de formation au plan national.

Article 2 : La gestion des carrières

2.1. Le principe

Au moyen de quatre indicateurs significatifs, les parties entendent suivre les actions permettant de promouvoir et d'améliorer l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en matière de mobilité interne et d'évolution de carrière.

2.2. Les indicateurs

Sont analysés pour chacun des métiers les indicateurs suivants :

- La durée¹ dans le métier par sexe,
- La durée¹ dans le niveau de classification par sexe,
- La proportion des hommes et des femmes ayant changé de métier :
 - pour l'entrée dans le métier concerné,
 - par niveau de classification,
 - en comparaison de la répartition H/F du niveau et du métier.
- Le taux d'accession par sexe aux niveaux K et hors classification par rapport à la proportion des hommes et des femmes dans ces niveaux de classification.

2.3. Les actions

Le Crédit Lyonnais s'engage à mettre en œuvre les actions suivantes :

- Diffuser une information plus large sur les postes à pourvoir,
- Favoriser les passerelles entre métiers au bénéfice des femmes comme des hommes,
- Permettre un accès plus large des femmes à des postes d'encadrement, notamment de premier niveau (directeurs d'agence, RUC, responsable d'équipe, RS, ...),
- Accorder une attention particulière aux conditions d'accession des femmes à des postes de niveaux K et hors classification,
- Mettre à profit les « rendez-vous carrière » pour faire un point d'étape approfondi sur le parcours des salarié(e)s de plus de 45 ans et envisager de nouvelles orientations dans l'esprit du présent accord.

¹ La durée dans le métier s'entend hors période d'absence non rémunérée (ex : congé sabbatique). Les périodes d'absences rémunérées (maternité, maladie) sont incluses dans cet indicateur.

Article 3 : La rémunération

3.1. Le principe

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes fait l'objet d'un suivi approfondi en matière de rémunération par métier.

Une attention privilégiée est accordée aux métiers d'encadrement de premier niveau.

3.2. Les indicateurs

Sont analysés les indicateurs suivants :

- Pour chaque métier retenu : l'évolution par sexe et par niveau de classification des moyennes de rémunération fixes, d'ancienneté et d'âge.
- Pour les métiers présentant des écarts de rémunération moyenne par niveau de classification supérieurs à 3% : la répartition des mesures salariales individuelles (MSI).

3.3. Les actions

Le Crédit Lyonnais s'engage à mettre en œuvre les actions suivantes :

- Poursuivre la communication auprès des hiérarchiques pour qu'il n'y ait pas de discrimination entre les hommes et les femmes lors des attributions individuelles,
- Suivre les proportions d'hommes et de femmes ayant bénéficié d'augmentations de salaire,
- Approfondir l'analyse en cas d'écarts significatifs entre les hommes et les femmes (notamment auprès des directions concernées).

Article 4 : La formation

4.1. Le principe

Le Crédit Lyonnais s'engage à favoriser l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation, particulièrement à la formation professionnelle.

4.2. Les indicateurs

- Taux d'inscription aux examens bancaires pour les hommes et les femmes (BP / ITB / CESB)
- Taux de réussite aux examens bancaires pour les hommes et les femmes (BP / ITB / CESB)
- Taux d'appel en stage pour les hommes et les femmes (toutes formations confondues)

4.3. Les actions

Dans l'examen des dérogations pour l'inscription au CESB, une attention particulière est accordée aux personnes ayant connu des interruptions d'activité, notamment celles liées à des naissances ou adoptions.

Article 5 : Observatoire de l'égalité professionnelle Homme / Femme

Les parties conviennent de la mise en place d'un Observatoire de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Il a pour mission de procéder à l'examen des indicateurs mentionnés dans le présent accord.

Cette mission se décompose en trois volets :

- analyser les données fournies par le Crédit Lyonnais,
- échanger sur l'ajout ou le retrait d'éventuels indicateurs de suivi,
- proposer des actions au vu de l'analyse des données précitées.

Dans la conduite de ses réflexions, l'Observatoire peut tenir compte également des données et informations issues des travaux de la commission Egalité Homme/Femme du Comité Central d'Entreprise du Crédit Lyonnais.

L'Observatoire est composé de trois représentants par organisation syndicale et de deux représentants de la direction du Crédit Lyonnais.

L'Observatoire se réunit deux fois par année civile à l'initiative de la direction.

Article 6 : durée de l'accord et formalités de dépôt

6.1. Le présent accord entrera en application le 10 juillet 2003. Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de sa date d'entrée en application, soit jusqu'au 9 juillet 2006.

Quatre mois avant cette échéance, une négociation sera engagée au cours de laquelle il pourra être décidé :

- de renouveler le présent accord pour une même durée,
- de conclure un nouvel accord, le présent accord cessant alors obligatoirement de produire ses effets à sa date d'échéance, soit le 9 juillet 2006,

A défaut d'accord entre les parties, le présent accord cessera de produire ses effets à sa date d'échéance, soit le 9 juillet 2006.

6.2. L'accord sera déposé par le Crédit Lyonnais en un exemplaire auprès du Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris et en cinq exemplaires auprès de la Direction départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

Fait à Paris le 10 juillet 2003

- Pour le Crédit Lyonnais,

- Pour les organisations syndicales,

- Pour la C.F.D.T.

- Pour F.O.

- Pour la C.F.T.C.

- Pour le S.N.B

- Pour la C.G.T.