

ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE
DANS LA BRANCHE CREDIT MUTUEL

Préambule

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux signataires du présent accord adaptent à la branche Crédit Mutuel les moyens et les objectifs développés par ces textes.

Dans ce cadre, ils rappellent que la mixité dans les différents emplois et dans les différents niveaux hiérarchiques constitue pour l'entreprise une source de cohésion sociale et d'efficacité économique, d'équilibre et de dynamisme pour les salariés.

La branche Crédit Mutuel comptait dans ses effectifs à la fin de l'année 2005, 49 % d'hommes et 51 % de femmes.

Une analyse plus fine de la répartition par sexe et par fonction laisse apparaître une différence quant aux emplois occupés et aux niveaux hiérarchiques qui s'y rattachent.

Cette situation découle de différents facteurs, notamment des représentations socioculturelles ou des choix relatifs aux orientations initiales.

La branche Crédit Mutuel s'engage à mettre en œuvre tout ce qui est en son pouvoir et tout ce qui découle de sa responsabilité, en étroite collaboration avec les partenaires sociaux pour se conformer à ses obligations légales, réglementaires et conventionnelles.

Pour la mise en œuvre du présent accord les parties signataires demandent aux entreprises concernées d'engager des négociations sur l'égalité professionnelle.

AM 46


FB
RUB

Article 1 - Le périmètre d'application de l'accord

Le présent accord est un accord de branche qui s'applique au personnel :

- des Fédérations régionales du Crédit Mutuel adhérant à la Confédération Nationale du Crédit Mutuel,
- des Caisses de Crédit Mutuel,
- des Caisses régionales, fédérales, et interfédérales,
- de la Confédération Nationale du Crédit Mutuel,
- de la Caisse Centrale du Crédit Mutuel.

Il s'applique également à toute personne bénéficiant de la même couverture conventionnelle au niveau régional que les salariés des organismes énumérés ci-dessus.

Article 2 – La sensibilisation de l'ensemble des acteurs

Avant de découler de l'application de règles juridiques, l'égalité professionnelle s'appuie aussi sur des représentations sociales et culturelles.

A ce titre les entreprises soumises au présent accord, en concertation avec leurs partenaires sociaux, inscrivent dans leur démarche globale la sensibilisation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise au principe de non discrimination.

Ces entreprises s'attachent tout particulièrement à sensibiliser les responsables hiérarchiques aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes car la recherche et la promotion d'une plus grande mixité dans les profils et parcours professionnels des salariés permettent de mobiliser davantage de compétences et de potentiels.

Ces actions de sensibilisation s'attachent notamment à identifier les stéréotypes à l'origine de pratiques discriminantes et les enjeux économiques de l'égalité professionnelle.

L'entrée en vigueur du présent accord donne lieu à une présentation dans les comités d'entreprise concernés.

Article 3 - Les procédures de recrutement

Les signataires du présent accord rappellent qu'aucune discrimination ne peut exister entre les hommes et les femmes lors des procédures de recrutement.

Les informations demandées lors des procédures de recrutement ont pour seule finalité l'appréciation des capacités à occuper le poste proposé et les aptitudes professionnelles des candidat(e)s.

Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé.

Les offres d'emploi s'adressent sans distinction aux femmes et aux hommes et les critères de recrutement retenus sont fondés exclusivement sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats.

Les offres d'emploi ne doivent pas comporter de formulations susceptibles de décourager les femmes à postuler aux postes proposés.

FB
R L 13

Il est tenu compte du principe de mixité dans le processus de recrutement, notamment dans la composition des jurys de recrutement quand ils existent.

Chaque entreprise, selon ses caractéristiques en matière de répartition entre les femmes et les hommes ou de la structure de sa pyramide des âges, s'efforce de procéder à des recrutements équilibrés.

Cela signifie que les recrutements reflètent à compétences, expériences et profils équivalents la diversité des candidats reçus en entretiens d'embauche. Cet objectif n'interdit pas d'éventuelles actions de rééquilibrage.

Article 4 - La formation professionnelle continue

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 liées à l'adaptation aux postes des salariés, celles liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi, ainsi que celles concernant des formations diplômantes doivent bénéficier sans distinction aux femmes et aux hommes.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits à formation que les salariés à temps plein, y compris pour l'accès aux formations particulièrement qualifiantes et porteuses de promotion professionnelle.

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.

Les entreprises définissent en concertation avec leurs partenaires sociaux les moyens de parvenir à une réelle égalité d'accès à la formation professionnelle.

A titre d'exemple on peut citer l'organisation des formations au plus près des bénéficiaires ou le développement de la formation à distance afin de limiter les déplacements induits.

A l'issue d'une absence supérieure à six mois, notamment liée à un congé parental, d'adoption ou de maternité, la mise en œuvre d'une période de professionnalisation est de nature à favoriser une remise à niveau rapide des connaissances et donc une diminution des risques de rupture d'évolution professionnelle.

Les entreprises soumises au présent accord développent les périodes de professionnalisation, ou sous une autre forme les périodes de remise à niveau, pour les salariés qui réintègrent l'entreprise à l'issue de tels congés.

Les parcours de formation interne en relation avec le recrutement et l'évolution de carrière intègrent des développements sur le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes. La période d'absence du salarié pour congé d'adoption, de maternité, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation (DIF).

AS 46
P
U

FB
B L B

Article 5 - 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 responsabilité que les hommes.

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.

Toutefois, et dans le respect du principe d'égalité de traitement ci-dessus rappelé, les entreprises soumises au présent accord mettent 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.

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.

Dans leur politique de promotion, les entreprises soumises au présent accord veillent à respecter le principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 6 - Egalité salariale

Les signataires du présent accord rappellent le principe d'égalité de rémunération pour un même travail entre les hommes et les femmes.

En fonction des constatations réalisées concernant d'éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou des travaux de valeur égale, les entreprises se conforment à la loi du 23 mars 2006 qui prévoit de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, en mobilisant les moyens nécessaires.

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

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 périodes d'absence pour congé de maternité ou d'adoption sont sans incidence sur les droits liés à l'évolution de la rémunération des salariées.

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.

RS 46

u

FB
RLB

