

Convention collective nationale

**IDCC : 1468. – CRÉDIT MUTUEL
(29 juin 1987)**

ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 2014
À L'ACCORD DU 21 MARS 2007
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550055M

IDCC : 1468

PRÉAMBULE

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et des dispositions légales prévues au niveau de la branche professionnelle par l'article L. 2241-3 du code du travail, les partenaires sociaux signataires du présent accord adaptent à la branche crédit mutuel les moyens et les objectifs développés par ces textes.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord rappellent en outre l'obligation légale incombant à l'employeur d'engager une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Il est également rappelé que les entreprises d'au moins 50 salarié(e)s sont légalement soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou, à défaut, un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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 salarié(e)s.

La branche Crédit mutuel comptait dans ses effectifs à la fin de l'année 2013 45 % d'hommes et 55 % 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.

Les parties signataires invitent les entreprises concernées à veiller au suivi des indicateurs mis en place dans le cadre de leur accord ou plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 1^{er}

Périmètre d'application

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 salarié(e)s des organismes énumérés ci-dessus.

Article 2

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.

Cette sensibilisation des différents acteurs peut prendre notamment la forme de réunions d'information, de diffusion de plaquettes d'information, ou se faire via un espace intranet.

De même, les entreprises peuvent prévoir l'intégration de cette sensibilisation aux problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle dans des actions de formation, et en particulier celles prévues à l'attention des équipes des ressources humaines et des salariés ayant des fonctions managériales et/ou d'encadrement.

S'agissant des actions de formation, les parties rappellent qu'en application de l'article L. 6313-1 du code du travail, modifié par la loi du 4 août 2014, les actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes entrent dans le champ de la formation professionnelle continue.

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 salarié(e)s 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 modificatif donne lieu à une présentation dans les comités d'entreprise concernés.

Article 3

Procédures de recrutement et de mobilité

Les entreprises soumises au présent accord veillent à l'application du principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de recrutement et de mobilité.

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

Les informations demandées lors des procédures de recrutement et de mobilité 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 candidat(e)s.

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

Il est tenu compte du principe de mixité dans les processus de recrutement et de mobilité, 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 candidat(e)s reçu(e)s en entretiens d'embauche. Cet objectif n'interdit pas d'éventuelles actions de rééquilibrage.

Article 4

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 salarié(e)s, 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 salarié(e)s à temps partiel bénéficient des mêmes droits à formation que les salarié(e)s 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 en s'appuyant notamment sur l'analyse de leurs diagnostics et indicateurs de suivi en matière d'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.

De même, afin de favoriser l'égalité d'accès aux formations plus longues et nécessitant une importante disponibilité et en particulier aux parcours de formation permettant d'accéder aux fonctions de niveaux de qualification plus élevés et/ou à plus hautes responsabilités, les entreprises soumises au présent accord peuvent prévoir la mise en place de mesures d'aide facilitant l'articulation de la participation à ces formations avec l'exercice des responsabilités familiales.

A l'issue d'une absence supérieure à 6 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.

Afin d'évaluer les besoins de formation et d'actualisation des connaissances (métier et outil de travail) et de permettre ainsi la mise en œuvre des actions de formation éventuellement nécessitées, les entreprises veillent à organiser des entretiens avec les supérieurs hiérarchiques et/ou les ressources humaines à l'issue de ces absences supérieures à 6 mois.

Les parties signataires soulignent que ces entretiens prévus à l'issue de certaines absences et congés de longue durée préexistaient en pratique ou de manière conventionnelle au sein de certains groupes et fédérations de crédit mutuel et qu'ils devront désormais également s'inscrire dans le cadre des nouvelles dispositions légales relatives à l'entretien professionnel.

Les entreprises soumises au présent accord développent les périodes de professionnalisation, ou sous une autre forme les périodes de remise à niveau, pour les salarié(e)s 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 (de la) salarié(e) pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour l'alimentation du compte personnel de formation (CPF) selon les dispositions légales en vigueur.

Article 5

Promotion et évolution professionnelle

L'égalité professionnelle implique que, 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 de femmes et d'hommes 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 salarié(e)s.

Dans leur politique de promotion, les entreprises soumises au présent accord veillent à respecter le principe d'égalité entre les femmes et les hommes en s'appuyant notamment sur l'analyse de leurs diagnostics et indicateurs de suivi en matière de promotion et d'évolution professionnelle.

Article 6

Egalité salariale

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

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 aux dispositions légales qui prévoient de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en s'appuyant notamment sur les diagnostics des rémunérations des femmes et des hommes réalisés et en mobilisant les moyens nécessaires.

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

Sont considérés comme des travaux de valeur égale ceux qui exigent des salarié(e)s 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 salarié(e)s.

Les parties signataires rappellent qu'en application du dispositif légal de garantie d'évolution salariale lors de la prise du congé de maternité par la salariée, celle-ci bénéficie des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariées relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

La rémunération des salarié(e)s à temps partiel tient compte du temps de travail et ne peut entraîner de discrimination avec les salarié(e)s à temps plein.

Article 7

Vie professionnelle et vie familiale

L'organisation du travail dans les entreprises soumises au présent accord s'efforce de prendre en compte les contraintes liées à l'exercice de la responsabilité familiale afin de concilier les deux et de créer les conditions favorables à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'entretien annuel d'appréciation ainsi que l'entretien professionnel relatif aux perspectives d'évolution professionnelle peuvent être utilisés par le (la) salarié(e) pour évoquer ses problèmes de conciliation entre sa vie professionnelle et sa vie familiale.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Avant son départ en congé parental le (la) salarié(e) bénéficie à sa demande d'un entretien avec son supérieur hiérarchique pour envisager les modalités du maintien d'un contact avec l'entreprise pendant son absence afin de faciliter la réintégration à l'issue du congé.

Dans toute la mesure du possible, à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, la réintégration s'effectue sur le poste occupé avant la suspension du contrat de travail.

A cette occasion, les parties s'attachent à définir les moyens grâce auxquels le (la) salarié(e) reste destinataire durant son absence des informations diffusées par l'entreprise.

De même, en vue de faciliter la reprise du travail et ainsi que prévu à l'article 4 du présent accord relatif à la formation professionnelle, à l'issue des absences supérieures à 6 mois, les entreprises veillent à organiser des entretiens avec les supérieurs hiérarchiques et/ou les ressources humaines afin d'évaluer les besoins de formation et d'actualisation des connaissances et de mettre en œuvre des actions de formation si nécessaire.

Les entreprises soumises au présent accord organisent dans toute la mesure du possible les réunions de travail en tenant compte des contraintes liées à la vie familiale des salarié(e)s afin de concilier la vie familiale et l'activité professionnelle.

Dans le même esprit, ces entreprises s'efforcent de planifier suffisamment à l'avance les plages de travail et les congés.

Des mesures d'aide à l'articulation de l'activité professionnelle avec l'exercice des responsabilités familiales, telles qu'évoquées à l'article 4 du présent accord pour les périodes de formation de longue durée et nécessitant une disponibilité importante, peuvent également être mises en place.

Une attention particulière est accordée aux salarié(e)s assumant seuls des charges de famille.

Les signataires du présent accord prennent également en compte les conditions de travail des salarié(e)s à temps partiel et rappellent le principe général d'égalité de traitement des salarié(e)s à temps partiel avec les salarié(e)s à temps plein. En application de ce principe, les salarié(e)s à temps partiel bénéficient de droits identiques à ceux dont bénéficient les salarié(e)s à temps complet, proportionnellement à leur temps de travail.

Ainsi, les entreprises soumises au présent accord veilleront à ce que les postes des salarié(e)s à temps partiel soient aménagés, dans la mesure du possible, pour permettre d'adapter leur charge de travail.

De même, les entreprises soumises au présent accord veilleront à ce que les salarié(e)s à temps partiel accèdent aux actions de formation dans les mêmes conditions que les salarié(e)s à temps plein, étant entendu que dans le cas où la formation a lieu un jour normalement non travaillé par le (la) salarié(e) à temps partiel, celui-ci (celle-ci) pourra récupérer ses heures passées en formation.

Article 8

Rôle de l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle

Les signataires du présent accord s'accordent pour considérer qu'il ne constitue qu'une première étape dans le cadre d'échéances légales triennales au niveau de la branche.

Dans ce contexte, l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle constitue l'outil adéquat pour mener les études préalables nécessaires à l'approfondissement des bonnes pratiques.

L'observatoire réalise un état des lieux sur l'égalité professionnelle au sein du crédit mutuel.

Dans ce cadre, il définit les indicateurs pertinents conformes à la loi, utilisables par l'ensemble des fédérations de crédit mutuel afin de parvenir à un état des lieux fondé sur des données communes et une analyse partagée.

L'observatoire vérifie également s'il existe des critères dans la définition des emplois qui sont objectivement de nature à en écarter les femmes.

Il examine également le respect du principe d'égalité en matière d'accès à la formation professionnelle. Le cas échéant, l'observatoire préconise les modifications nécessaires.

Les travaux annuels de l'observatoire sont communiqués à la commission paritaire nationale de l'emploi qui décide des suites à donner. La commission paritaire confédérale est également informée des travaux de l'observatoire.

Article 9

Durée et portée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord portant modification de celles de l'accord du 21 mars 2007 s'y substituent de plein droit conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise aux dispositions du présent accord de branche dans un sens moins favorable.

Article 10

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé sur demande de l'une quelconque des parties signataires ou adhérentes.

La partie signataire ou adhérente qui demande la révision le fait par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des autres parties signataires.

Cette lettre indique les dispositions visées par la demande de révision et propose une rédaction des dispositions de substitution envisagées.

Dans les 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties concernées se rencontrent pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément à l'article L 2261-9 du code du travail.

Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des parties signataires.

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

Article 11

Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en deux exemplaires auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris, dont une version en support papier et une sur support électronique, et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 9 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNCM.

Syndicats de salariés :

FOSAB UNSA ;

FEC CGT-FO ;

FSPBA CGT ;

SNB CFE-CGC ;

UNS CFTC.

ANNEXE

Indicateurs relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes

Les indicateurs suivants font l'objet d'une présentation femmes-hommes.

Effectifs :

- répartition de l'effectif par catégorie professionnelle et par type de contrat (CDI, CDD) ;
- répartition de l'effectif CDI par tranches d'âge ;
- répartition de l'effectif par tranches d'âge et par catégorie professionnelle ;
- évolution de l'âge moyen par catégorie professionnelle ;
- répartition de l'effectif par tranche d'ancienneté et par catégorie professionnelle.

Temps partiel :

- évolution des effectifs à temps partiel ;
- structure et évolution des effectifs à temps partiel par catégorie professionnelle ;
- structure et évolution des effectifs à temps partiel par tranches d'âge.

Embauches et départs :

- répartition des embauches par catégorie professionnelle ;
- répartition des départs par catégorie professionnelle et par motifs.

Emplois-repères de branche crédit mutuel :

- répartition de l'effectif par emploi repère de branche crédit mutuel ;
- évolution de l'âge et l'ancienneté moyen par emploi repère de branche crédit mutuel.

Promotion :

- répartition de l'effectif accédant à une classification de niveau « cadre ».

Rémunération :

- rémunération moyenne annuelle par emploi repère de branche crédit mutuel.

Formation :

- pourcentage de salarié(e)s ayant bénéficié d'au moins une action de formation dans l'année ;
- pourcentage de salarié(e)s ayant bénéficié des dispositifs suivants : DIF, VAE, BC et périodes de professionnalisation.