

Convention collective nationale

IDCC : 1468 | **CRÉDIT MUTUEL**
(29 juin 1987)

Accord du 2 avril 2019
relatif à l'égalité professionnelle

NOR : ASET2450789M

IDCC : 1468

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

CNCM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FOSAB UNSA ;

FEC FO ;

SNB CFE-CGC ;

CFTC mutuel ;

FBA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative 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 complétée par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 et des dispositions légales relatives aux négociations prévues au niveau de la branche professionnelle à l'article L. 2241-1 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. À ce titre les signataires du présent accord portent une attention particulière à la mise en œuvre et au suivi des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes issus de la loi du n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel.

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 relatifs 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 2017, 44 % d'hommes et 56 % 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} | 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 salarié(e)s 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.

À 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. À cet effet, les entreprises peuvent, par exemple, étudier la possibilité de créer une rubrique spécifique relative à l'égalité professionnelle femmes-hommes, à destination de l'ensemble des salariés, au sein du portail intranet RH de l'entreprise.

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. Ces actions de formation peuvent notamment

s'intégrer dans les modules de formation de droit social afin d'informer et de former les responsables d'unité(s) aux principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle.

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 et de prise de conscience s'attachent notamment à identifier les stéréotypes à l'origine de pratiques discriminantes et à les combattre.

De la même façon les entreprises veillent à prévenir et combattre les agissements sexistes sur le lieu de travail conformément aux dispositions légales selon lesquelles « nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». Elles peuvent pour ce faire s'appuyer notamment sur la documentation publiée par le conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP).

Par ailleurs les signataires du présent accord rappellent également l'obligation légale dans toute entreprise d'au moins 250 salariés de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. De la même façon il est rappelé qu'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné par le comité social et économique (CSE). Les parties signataires invitent également les entreprises à faire bénéficier ce référent d'une formation nécessaire à l'exercice de sa mission.

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

Article 3 | Les 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.

Par ailleurs, afin d'équilibrer les candidatures majoritairement féminines (notamment en raison de la forte féminisation des filières de formation aux métiers de la bancassurance), les entreprises sont invitées à promouvoir les métiers bancaires lors des participations aux forums/écoles, afin de permettre d'augmenter la proportion de candidatures masculines, et veillent à être présentes sur les réseaux sociaux. De même les entreprises favorisent, dans la mesure du possible et en fonction des candidatures, la mixité dans les embauches de salariés en alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation).

Elles veillent également à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les supports de communication destinés aux candidats (site de recrutement internet, plaquette métiers, etc.).

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 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.

À 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. Ainsi afin d'éviter les déplacements, et en rappelant toute l'importance des sessions présentiels pour l'acquisition des compétences requises dans un poste, les entreprises s'attachent à promouvoir les différentes modalités de formations à distance (classes virtuelles, webinar, MOOC...) en veillant à leurs conditions de mise en œuvre (programmation et respect des plages horaires prévues).

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.

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 néces-

sitées, les entreprises organisent des entretiens avec les supérieurs hiérarchiques et/ou les ressources humaines à l'issue de ces absences supérieures à six 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 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 de la/du 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 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 de femmes et d'hommes sur les postes à responsabilité. Ces démarches ont notamment pour objectif de promouvoir et renforcer l'accès des femmes aux emplois cadres et aux postes d'encadrement. Les entreprises sont en conséquence invitées à étudier l'évolution de la part des femmes dans les emplois cadres et dans les postes d'encadrement.

Les entreprises veillent à améliorer le pourcentage de promotions réussies par la mise en œuvre d'une gestion proactive en matière de déroulement de carrière afin de mieux préparer les femmes à occuper des postes à responsabilité. Elles sont également invitées à étudier, dans la mesure du possible, l'évolution de la durée moyenne entre deux promotions chez le personnel féminin/masculin.

Le processus de promotion étant local et les niveaux de classification des emplois étant différents selon les groupes et fédérations de Crédit Mutuel l'analyse interne des indicateurs de promotion dans les catégories cadre et non cadre est effectuée de manière plus détaillée au sein des groupes et fédérations de Crédit Mutuel.

Au niveau de la branche du Crédit mutuel le présent accord porte une attention particulière à l'accès des femmes au niveau cadre et comprend ainsi un indicateur de suivi annuel de la répartition de l'effectif par sexe accédant à une classification de niveau « cadre ».

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 | *Égalité salariale*

Les signataires du présent accord rappellent le principe d'égalité de rémunération pour un même travail entre les femmes et les hommes. Elles rappellent également les récentes mesures légales visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise issues de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Il est en particulier rappelé que chaque année, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur publie des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer. Ces indicateurs figurent par ailleurs dans la base de données économiques et sociales (BDES) que l'employeur met à la disposition du comité social et économique (CSE).

Les indicateurs que les entreprises d'au moins 50 salariés seront tenues de publier chaque année sont au nombre de 5 pour les entreprises de plus de 250 salariés et de 4 pour les entreprises de plus de 50 à 250 salariés. Les informations relatives à indicateurs et à leurs modalités de calcul sont disponibles sur le site du ministère du travail.

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 payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur à la/au salarié(e) à l'occasion du travail de ce dernier.

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 entreprises sont invitées à sensibiliser les chargés de ressources humaines à porter une attention particulière, chaque année dans le cadre des révisions salariales, aux éventuelles situations d'écarts salariaux femmes/hommes.

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 salarié(e)s 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.

Les signataires du présent accord rappellent que l'égalité professionnelle repose sur un équilibre, au sein du couple, des responsabilités liées à la parentalité. À ce titre, les entreprises sont invitées à encourager la prise du congé de paternité en prévoyant, dans la mesure du possible,

des mesures plus favorables que la stricte application des textes légaux notamment en termes d'indemnisation du congé de paternité.

De manière plus générale les parties invitent les entreprises, au travers de supports de type « guide de la parentalité » à être attentives à ce que les salarié(e)s soient pleinement informés sur les dispositifs légaux et conventionnels existants dans l'entreprise et sur leurs droits et devoirs consécutifs à une naissance ou une adoption notamment en termes d'organisation du temps de travail, de congés ou encore d'éducation des enfants.

L'entretien annuel d'appréciation ainsi que l'entretien professionnel relatif aux perspectives d'évolution professionnelle peuvent être utilisés par la/le 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 un départ en congé maternité ou en congé parental le/la salarié(e) se voit proposer 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.

À cette occasion les parties s'attachent à définir les moyens grâce auxquels la/le 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 six 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 foyers monoparentaux.

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. Les parties signataires rappellent qu'une égale attention doit être apportée à toutes les demandes d'exercice de son activité à temps partiel, pour une période déterminée ou indéterminée, sans distinction de sexe.

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 la/ le salarié(e) à temps partiel, celui/celle-ci pourra récupérer ses heures passées en formation.

Article 8 | *Le rôle de l'observatoire des métiers des qualifications et de l'égalité professionnelle et le suivi des indicateurs relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes figurant en annexe du présent accord*

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.

Le présent accord comprend également en annexe des indicateurs relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes au sein de la branche du Crédit mutuel qui feront l'objet d'un suivi annuel.

Article 9 | *Durée et portée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord portant modification de celles l'accord du 9 décembre 2014 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 de l'accord*

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 accusé 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 trois 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 accusé de réception adressée à l'ensemble des parties signataires.

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

Article 11 | Dépôt de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en 2 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 1 exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 2 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Indicateurs relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes au sein de la branche Crédit mutuel

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 tranches d'ancienneté et par catégorie professionnelle.

Temps partiel

Évolution des effectifs à temps partiel.

Structure et évolution des effectifs à temps partiel par catégories professionnelles.

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 moyens par emploi-repère de branche Crédit mutuel.

Promotion

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

Nombre de salarié(e)s ayant changé de niveau de classification au cours de l'année N ; N – 1 ; N – 2 ; N – 3 ; N – 4 ; N – 5.

Nombre de salarié(e)s n'ayant pas changé de niveau de classification entre l'année N et l'année N – 5.

Rémunération

Rémunération moyenne annuelle par emploi-repère de branche Crédit mutuel.

Formation

Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié d'une formation « parcours métier » dans l'année.

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 et BC.