

Accord sur l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes

PREAMBULE

Dans le but de concrétiser les dispositions légales visant à instaurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le Crédit Mutuel de Bretagne a mis en place, en 2000, un groupe de travail dont l'objectif était, à partir d'un état des lieux relatif à la représentation des femmes sur les différents emplois de l'entreprise, de proposer des actions pour améliorer la situation des femmes au regard de l'égalité professionnelle et assurer l'équité de traitement.

Dans le prolongement des bilans et des propositions de ce groupe de travail, présentés à la commission de négociation dans le cadre des négociations annuelles de 2002 et 2003, ainsi que des projets élaborés par des organisations syndicales, le présent accord se propose de définir les moyens que l'entreprise entend mettre en œuvre pour promouvoir, dans la durée, l'égalité professionnelle, notamment dans l'accès aux différents emplois et, de manière plus générale, dans tous les domaines de la vie professionnelle.

La mise en application de cet accord s'entend dans le cadre d'une organisation du temps de travail qui s'attache à assurer l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

Article 1 : LES OBJECTIFS

Les objectifs généraux en matière d'égalité professionnelle sont fixés notamment par la directive européenne du 9 février 1976, transposée en droit interne par la loi du 13 juillet 1983 complétée par la loi du 9 mai 2001.

Ces textes cherchent à réaliser les conditions d'une véritable mixité dans tous les secteurs et à toutes les étapes de la vie professionnelle.

Aussi, l'égalité professionnelle doit se manifester en particulier dans des domaines tels que :

- les offres d'emploi,
- le recrutement,
- la qualification et la classification,
- la rémunération,
- l'accès aux différents postes de l'entreprise,
- les promotions,
- l'accès à la formation professionnelle,
- les mesures visant à concilier vie familiale et vie professionnelle,
- la représentation du personnel.

Ces principes ne font pas obstacle, toutefois, aux dispositions particulières qui ont pour objet la protection de la grossesse ou de la maternité.

En outre, des mesures spécifiques temporaires peuvent être prises au bénéfice des femmes dans le but d'établir de façon effective l'égalité professionnelle.

Dans le cadre de ces objectifs généraux, l'entreprise veillera tout particulièrement à :

- assurer l'équivalence des rémunérations entre les femmes et les hommes
- favoriser des parcours professionnels comparables avec les mêmes possibilités d'accès aux postes à responsabilités

Article 2 : LES OUTILS D'ANALYSE

Les indicateurs que comporte le rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes, présenté au comité central d'entreprise par l'intermédiaire de la commission de l'égalité professionnelle, et communiqué aux délégués syndicaux, sont les suivants :

1. Conditions générales d'emploi

Effectifs

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail ;
- pyramide des âges par catégorie professionnelle.

Durée et organisation du travail

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel > à 50 % ou < ou égal à 50 % ;
- répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end...

Données sur les congés

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne temps, congé parental, congé sabbatique.

Données sur les embauches et les départs

Données chiffrées par sexe :

- répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;

- répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat à durée déterminée, licenciement.

Positionnement dans l'entreprise

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs selon les niveaux d'emplois définis par les grilles de classification au sens de la convention collective.

Promotions

Données chiffrées par sexe :

- répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée ;
- nombre de promotions suite à une formation.

2. Rémunérations

Données chiffrées par sexe, et selon les catégories d'emplois occupés au sens des grilles de classification ou des filières/métiers :

- éventail des rémunérations ;
- rémunération moyenne mensuelle ;
- nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

3. Formation

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon :
 - la participation aux actions de formation ;
 - la répartition par type d'action : formation d'adaptation, formation qualifiante, congé individuel de formation, formation en alternance ;
 - le nombre moyen d'heures d'actions de formation.

4. Conditions de travail

Données générales par sexe :

- répartition par poste de travail selon :
 - l'exposition à des risques professionnels ;
 - la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

5. Indicateurs spécifiques au suivi du présent accord

Afin de mieux appréhender les progrès réalisés, au-delà des indicateurs ci-dessus, un suivi particulier est fait sur :

- les formations qualifiantes ;

- les rémunérations par niveau d'emploi et par tranche d'ancienneté ;
- les promotions par niveaux d'emplois.

Sur la base de ces indicateurs, le rapport présente une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective. Le rapport recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût.

Article 3 : LES MOYENS PARTICULIERS D'ACTION

3.1 L'action dans le domaine du recrutement

L'entreprise s'engage :

- d'une part, à ce que tous les postes ouverts à un recrutement interne ou à un recrutement externe soient proposés indistinctement aux femmes et aux hommes ;
- d'autre part, à ce que la composition des jurys de recrutement prévoie systématiquement la présence d'au moins une femme.

3.2 L'action dans le domaine des promotions

3-2-1 Lors de la procédure annuelle des promotions (mois de juin), par niveau d'emplois, le pourcentage de femmes promues ne pourra être inférieur au pourcentage d'hommes promus, et le nombre moyen de points attribués aux femmes sera au moins égal au nombre moyen de points attribués aux hommes.

Bien que recherché, cet objectif ne s'imposera pas si sur un niveau d'emploi l'effectif féminin ou masculin est inférieur à 20.

3-2-2 Par ailleurs, sur la durée de l'accord (3 ans), une enveloppe supplémentaire et spécifique globale pouvant aller jusqu'à 11 000 points CMB, sera dégagée dans le but d'établir de manière effective l'équivalence des rémunérations.

Cette équivalence sera recherchée par niveau d'emploi et par temps de présence dans le niveau d'emploi ¹.

Cette enveloppe réservée sera administrée par la DRHF et ne sera pas prise en compte dans le calcul de l'équilibre défini à l'article 3-2-1 ci-dessus. Il est précisé que :

- les mesures individuelles qui seront prises seront des promotions venant reconnaître un niveau de qualification,
- en conséquence, les augmentations seront attribuées sous forme de points de qualification.

¹ Par « temps de présence » on entend le temps effectif de présence dans l'entreprise dont la durée des éventuels congés de maternité ou d'adoption.

Chaque année, pendant la durée de l'accord, au moment de la négociation annuelle sur les salaires, un point d'avancement sur la mise en œuvre de ce dispositif sera présenté.

3.3 L'accès aux postes à responsabilités

A compétences égales, femmes et hommes doivent avoir accès aux mêmes parcours professionnels et aux mêmes possibilités d'évolution vers les postes à responsabilité. Afin de s'assurer d'une évolution vers cet objectif, l'entreprise s'engage à présenter chaque année pendant la durée du présent accord et en complément du rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes, un indicateur précisant par niveau d'emploi, le pourcentage de femmes et d'hommes ayant accédé durant l'exercice à un niveau d'emploi supérieur.

Par ailleurs, des actions d'information auprès des candidates potentielles et de sensibilisation auprès des personnes en charge des décisions, seront menées afin d'encourager l'accès des femmes aux programmes de formation permettant d'accéder aux postes de management ou d'expertise.

3.4 Neutralisation de la période de congés de maternité ou d'adoption sur l'appréciation professionnelle et le déroulement de carrière

Du point de vue de l'appréciation professionnelle, le congé de maternité est considéré comme du temps de travail effectif.

Un congé de maternité ne couvrant qu'une partie de l'année, ne peut, de ce fait, avoir pour effet d'amener à négliger l'appréciation professionnelle concernant la salariée, pour l'année considérée.

Ainsi, tout congé de maternité dont la période conventionnelle s'étend sur la période de réalisation des Entretiens Annuels d'Appréciation (mois de janvier et de février) doit être précédé d'un entretien d'appréciation exceptionnel portant sur la période courant depuis le premier janvier précédent. Dès lors que la salariée a prévenu son responsable hiérarchique des dates prévisionnelles de son absence, cet entretien exceptionnel doit être programmé pour se tenir un mois avant la date de départ en congé de maternité tel que prévu à l'article 7-2-1 de la convention collective.

D'une manière générale, l'entretien d'appréciation vaut pour une année civile entière, même si une partie de l'année a donné lieu à absence pour congé de maternité.

A l'issue du congé de maternité, la salariée pourra solliciter un entretien auprès d'un représentant de la fonction Ressources Humaines. Si nécessaire, une formation adaptée au projet professionnel lui sera proposée.

Il est précisé que les mêmes dispositions s'appliquent pour les congés d'adoption.

3.5 La négociation dans l'entreprise

Sous l'angle de la négociation, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est abordée principalement au cours de la négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle qui se déroule dans les conditions rappelées à l'article 4 ci-après.

En outre, la négociation annuelle prévue à l'article L.132-27 du Code du Travail doit prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral, régi par les articles L.423-3 et L.433-2 du Code du Travail, les organisations syndicales intéressées examinent les

voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures

Article 4 : DUREE DE L'ACCORD

La loi prévoyant, en cas d'accord collectif en matière d'égalité professionnelle, une négociation triennale, le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, sans clause de reconduction automatique, à effet du 26 février 2004

Avant la fin de la troisième année d'application, une nouvelle négociation sur l'égalité professionnelle sera menée, conformément aux dispositions de l'article L.132-27 du Code du Travail, sur la base des rapports annuels présentés au comité central d'entreprise au cours des trois années d'application de l'accord.

Cette négociation décidera de la conclusion ou non d'un nouvel accord.