

Avenant numéro 1 à l'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la branche crédit mutuel du 2 avril 2019

Les partenaires sociaux de la branche du Crédit Mutuel ont toujours, au travers des accords successifs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche, rappelé que la mixité dans les différents emplois et dans les différents niveaux hiérarchiques constitue pour l'entreprise une source de cohésion sociale, d'efficacité économique, et d'équilibre et de dynamisme pour les salarié(e)s.

Le présent avenant tient compte des politiques volontaristes en matière d'égalité professionnelle illustrées par les nombreux accords collectifs conclus au sein de la branche du Crédit Mutuel postérieurement à l'accord de branche Crédit Mutuel du 2 avril 2019 et visant à renforcer et à améliorer les dispositifs existants, voire à en créer de nouveaux.

Les parties signataires du présent avenant entendent ainsi inciter les employeurs de la branche du Crédit Mutuel à poursuivre leurs efforts afin de mettre en place des leviers innovants et des actions positives permettant de renforcer significativement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans ses différentes dimensions.

Elles entendent également actualiser l'accord relatif à l'égalité professionnelle du 2 avril 2019 en renforçant, d'une part, les dispositions relatives à lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes et en incitant, d'autre part, à la mise en place ou au développement d'actions et de dispositifs relatifs à l'accompagnement des salarié(e)s victimes de violences conjugales et intrafamiliales, tout en affirmant que la violence et le harcèlement ne sont pas tolérés.

Les parties signataires de l'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la branche du Crédit Mutuel du 2 avril 2019 conviennent en conséquence du présent avenant n°1 modifiant les articles dudit accord mentionnés ci-après :

Article 2 – La sensibilisation de l'ensemble des acteurs

L'article 2 est ainsi modifié :

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

Les signataires du présent avenant soulignent en conséquence l'importance des actions de communication/sensibilisation afin d'agir pour l'évolution durable des mentalités. Ils considèrent ainsi que la prise de conscience des représentations et des stéréotypes relatifs aux rôles attribués aux femmes et aux hommes sont des préalables nécessaires à une évolution durable des mentalités et des comportements.

A ce titre les entreprises soumises au présent accord, en concertation avec leurs partenaires sociaux, inscrivent dans leur démarche globale une sensibilisation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise allant au-delà du principe de non-discrimination et du rappel des obligations légales et englobant tous les enjeux de l'égalité professionnelle femmes / hommes.

Cette sensibilisation des différents acteurs peut prendre notamment la forme de réunions d'information, de diffusion de plaquettes d'information, d'animation d'ateliers, de témoignages vidéos, de e-learning et webinaires thématiques, ou se faire via un espace intranet dédié à cette thématique. A 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.

Ces actions de sensibilisation peuvent également être complétées par des actions (ex élaboration de guides ou fiches pratiques) et/ou des modules de formation sur les thématiques et enjeux de l'égalité professionnelle plus particulièrement à destination de la filière RH, du management, des référents concernés et des représentants du personnel.

Un article 2.1 est ajouté :

Article 2.1 – La sensibilisation spécifique à la lutte contre toutes formes de violences sexistes et sexuelles et contre les violences conjugales et intrafamiliales.

Les signataires du présent avenant rappellent les principales obligations de l'employeur en la matière :

- L'employeur a une obligation générale de sécurité vis-à-vis de ses salariés (article L 4121-1 du code du travail).
- L'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner (art. L 1153-5 du code du travail).
- L'employeur doit mentionner dans le règlement intérieur de l'entreprise les dispositions du code du travail relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes.
- L'employeur doit afficher sur les lieux de travail les textes du code pénal concernant le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.
- Dans les entreprises d'au moins 250 salariés, l'employeur désigne un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, en sus du référent du CSE (cf. article 2 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la branche du Crédit Mutuel).
- L'employeur met à la disposition des salariés les coordonnées :
 - o du médecin du travail ou du service de santé au travail ;
 - o de l'inspection du travail ainsi que le nom de l'inspecteur compétent ;
 - o du Défenseur des droits ;
 - o du référent désigné dans toute entreprise employant au moins 250 salariés pour orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
 - o du référent désigné par le CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, lorsqu'il existe.

Par ailleurs, il est préconisé de mettre en place une charte relative à la prévention et à la lutte contre le harcèlement et la violence au travail intégrant une procédure d'alerte, ainsi qu'un processus d'enquête interne, en cas d'allégation de situation de harcèlement ou de violence au travail.

Article 2.1 –A- La lutte contre toute forme de violences sexistes et sexuelles

Les signataires du présent avenant considèrent qu'il est primordial de lutter contre tout agissement sexiste, contre les stéréotypes, ainsi que contre toutes violences sexistes et sexuelles, notamment par des actions de sensibilisation et/ou de formation des différents acteurs sur la nécessité de proscrire les propos et comportements sexistes.

Ces actions de sensibilisation/formation peuvent concerner l'ensemble des salariés. Certaines actions peuvent être orientées plus spécifiquement vers les acteurs RH, les managers, les représentants du personnel et les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ces actions peuvent également revêtir des formes variées : guides, diffusion de vidéos, organisation de conférences, mise en place de formations en présentiel ou à distance etc.

Article 2.1-B- La lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales et l'accompagnement des salarié(e)s victimes

Les signataires du présent avenant soulignent que les violences conjugales et intrafamiliales constituent un phénomène social ayant pris une certaine ampleur et qui ne s'arrête pas à la porte du travail. En effet, les violences conjugales et intrafamiliales n'impactent pas seulement la vie privée des salarié(e)s, elles sont susceptibles d'affecter aussi leur travail et, de fait, également leurs collègues et l'entreprise qui les emploie et d'avoir ainsi un impact sur l'organisation du travail. En outre, les violences conjugales affectent lourdement la santé physique et mentale des victimes.

Ces incidences des violences conjugales et intrafamiliales sur le travail des victimes sont, par ailleurs, autant d'éléments susceptibles de freiner leur évolution professionnelle, voire de menacer leur maintien dans l'emploi.

Il s'agit donc d'une problématique qui transcende très largement les frontières entre la sphère privée et la sphère professionnelle. Les parties signataires considèrent que l'entreprise a ainsi un rôle à jouer dans la sécurisation, l'aide et l'accompagnement des victimes.

Les signataires du présent avenant souhaitent, en conséquence, inciter les employeurs à soutenir et maintenir dans l'emploi les salarié(e)s victimes de violences conjugales et intrafamiliales. Dans ce contexte, les signataires invitent les entreprises à mettre en place des dispositifs de sensibilisation, de prise en charge, soutien, accompagnement et orientation des salarié(e)s victimes de ce type de violences et également à nouer des partenariats associatifs notamment avec des acteurs locaux spécialisés dans la protection des plaignants et des victimes.

- Les actions de sensibilisation et d'information

Les signataires considèrent qu'en amont des différentes actions d'aide et d'accompagnement il convient, par des actions de sensibilisation et d'information, de contribuer à libérer la parole des salarié(e)s victimes de violences conjugales et intrafamiliales et de faire ainsi de l'entreprise un lieu, à la fois, de sécurité et d'écoute, dans lequel les victimes osent s'exprimer sur leurs difficultés et solliciter de l'aide, le cas échéant.

Conscients que les responsables RH et les managers n'ont pas vocation à être des experts en violence conjugales les signataires soulignent que cette information/sensibilisation doit s'appuyer sur des partenariats associatifs et des prestataires externes (notamment cellules d'écoute psychologique et associations spécialisées).

Bien que le présent avenant ait pour objet la protection des salariés victimes de violences domestiques les signataires soulignent néanmoins que des salariés potentiellement auteurs de ce type de comportements à l'encontre de leur entourage familial, et souhaitant bénéficier d'un soutien psychologique pour mettre un terme à ce type d'agissements, susceptibles d'être récurrents, peuvent également recourir, de manière anonymisée, aux cellules d'écoute et d'aide psychologique mises à disposition par l'entreprise.

Les entreprises peuvent ainsi utilement procéder à l’affichage et à la diffusion de coordonnées des associations spécialisées dans l’assistance aux personnes victimes ou auteurs de violences conjugales et familiales (à titre d’exemples non exhaustifs : centre local d’information des droits des femmes et des familles CIDFF, association FIT « une femme, un toit » ; Centre Hubertine Auclert ; Numéro national unique d’écoute 39 19 ; « nous toutes.org » ; site gouvernemental : « Arrêtons les violences.gouv.fr », centre de prise en charge des auteurs etc.).

Les coordonnées des associations nationales et locales sont accessibles via le lien internet gouvernemental ci-après :

https://arretonslesviolences.gouv.fr/associations-de-lutte-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles#les_associations_nationales1

Cette information peut ainsi contribuer à mobiliser les acteurs clés pour sensibiliser et communiquer autour de ce sujet : médecine du travail et service social du travail, représentants du personnel, référents désignés en CSE et référents entreprise en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel, acteurs RH, et managers).

Comme pour la lutte contre toute forme de violences sexistes et sexuelles, ces actions de communication peuvent également revêtir des formes variées (guides ou plaquettes d’information, diffusion de vidéos, organisation de conférences, mise en place de formations en e-learning etc.) afin de permettre à davantage d’acteurs de l’entreprise de comprendre, prendre en charge et orienter les salarié(e)s victimes.

- Les dispositifs pouvant être pris en matière d’aide et d’accompagnement

Outre la sensibilisation évoquée ci-dessus qui est susceptible de faire de l’entreprise un lieu d’écoute et de libération de la parole sur ces questions et, le cas échéant, de soutenir et orienter les victimes vers les structures et associations locales spécialisées, diverses mesures d’aide et d’accompagnement peuvent être envisagées. D’une manière générale, les managers sont invités à recourir aux services RH qui ont un rôle d’appui et d’accompagnement du management dans la recherche d’une solution adaptée à chaque situation individuelle.

Il peut notamment s’agir :

- D’octroi de temps d’autorisation d’absence exceptionnelle notamment pour effectuer les différentes démarches liées à la situation.
- De mise en place de mesures d’accompagnement juridique et psychologique (de type cellule d’écoute et de soutien psychologique anonymisée).
- De recours à l’assistance sociale dont les personnels sont formés à l’écoute et soumis à une obligation professionnelle de confidentialité.
- De porter une attention particulière aux demandes d’aménagement horaires, voire lorsque la situation le nécessite aux demandes de mobilité géographique. L’entreprise s’engage notamment à faire tout son possible pour favoriser une solution de mobilité géographique interne au sein de l’entreprise ou du groupe, ou, le cas échéant, en application des dispositions prévues par l’accord de mobilité volontaire interfédérale. En particulier, les différentes aides à la mobilité géographique proposées à la clientèle pourront, le cas échéant, être proposées, aux mêmes conditions, aux salarié(e)s victimes de violences intrafamiliales en prenant en compte les règles URSSAF et la tolérance administrative relatives aux exonérations de cotisations de sécurité sociale en matière d’avantages en nature.

Lorsque aucune mobilité ne s'avère envisageable le manager est invité à prendre contact avec les services RH identifiés afin de rechercher d'autres mesures alternatives. Il en est de même pour toute option d'aide en urgence (exemple : chambre d'hôtel, logement en urgence etc.).

- De mesures de nature à adapter l'offre bancaire pour aider les femmes victimes de violences conjugales à retrouver leur indépendance financière, lorsque de telles offres sont déjà mises en place par l'entreprise.
- De mise en place de mesures de nature financière telle qu'une facilitation d'une avance sur salaire, afin de traiter les situations d'urgence des salariés victimes de violences domestiques.

L'article 3 est ainsi modifié :

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. De même, les fiches pratiques à l'intention de la ligne RH et des managers traitant du recrutement et de la mobilité peuvent utilement rappeler la posture à adopter lors d'un recrutement ou d'une mobilité et notamment les questions qui ne doivent pas être posées lors d'un entretien.

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. Dans cette perspective les entreprises peuvent également intégrer l'objectif Egalité Professionnelle dans le cahier des charges des cabinets de recrutements prestataires afin de les mobiliser pour contribuer à l'atteinte des objectifs de mixité des recrutements.

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 plus équilibrés afin de développer la mixité au sein des métiers qui présentent un déséquilibre plus important entre les femmes et les hommes. Cet effort de mixité dans les recrutements et les mobilités doit concerner tous les niveaux de fonctions et notamment les plus élevés au sein de l'entreprise.

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).

Il s'agit ainsi à la fois de promouvoir des représentations métiers non genrées au sein des différents établissements scolaires et d'intégrer l'alternance comme étant non seulement une modalité de formation, d'intégration et de promotion sociale efficace, mais aussi un vecteur de mixité pour les métiers.

Elles veillent également à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les supports de communication destinés aux candidats (site de recrutement internet, réseaux sociaux, témoignages sur les sites de recrutement internes et externes de salarié(e)s exerçant des métiers où les personnes de l'autre sexe sont très prédominantes, plaquette Métiers (etc.).

De, même afin de favoriser les mobilités fonctionnelles sur des métiers traditionnellement tenus par l'un ou l'autre sexe, l'entreprise peut faciliter et faire la promotion de stages découverte ou d'immersion.

L'article 4 est ainsi modifié :

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 notamment aux femmes l'accès à tous les postes, particulièrement dans les fonctions évolutives et à responsabilités. Les entreprises visent en conséquence à parvenir à un équilibre de représentativité H/F en particulier dans les formations diplômantes et de management/expertise.

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. Ainsi afin d'éviter les déplacements, et en rappelant toute l'importance des sessions présentielles pour l'acquisition des compétences requises dans un poste, les entreprises s'attachent à promouvoir les différentes modalités de formations à distance (classes virtuelles, modules de e-learning, 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 (par exemple, prise en charge de tout ou partie des frais garde d'enfant pour les jours de formation) et en ayant une attention particulière pour les salarié(e)s en situation de parent isolé – famille monoparentale- et/ou confrontés à des situations familiales particulières.

Par ailleurs, 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 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.

L'article 5 est ainsi modifié :

Article 5 - Promotion et évolution professionnelle

Les parties signataires soulignent que l'évolution professionnelle est un facteur de développement de l'égalité 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, car c'est sur ces niveaux que demeurent les écarts les plus significatifs entre les femmes et les hommes (notamment à titre d'illustration, dans le réseau, la fonction de directeur(ice) de caisse dans laquelle les femmes sont moins représentées).

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. Il s'agit ainsi de porter une attention particulière dans les comités de gestion de carrière à la détection des potentiels féminins vers des postes experts ou de management. De même, les entretiens professionnels constituent également l'occasion de promouvoir et sensibiliser l'accès des femmes aux métiers d'encadrement et d'expertise et plus généralement de valoriser les potentiels féminins. Par ailleurs il convient de veiller à un équilibre hommes/femmes dans les inscriptions aux parcours de formation conduisant à l'exercice d'un métier à niveau de qualification et de responsabilités plus élevés.

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 en se fixant, le cas échéant, un objectif visant à réduire cette durée moyenne en cas d'écart F/H.

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, ou le choix d'un travail à temps partiel ne doivent pas avoir d'incidence sur l'évolution de carrière des salarié(e)s, les entreprises veillant en conséquence à ce qu'aucun retard dans la progression de rémunération et de carrière ne soit subi de ce fait.

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.

L'article 6 est ainsi modifié :

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. 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 (BDESE) que l'employeur met à la disposition du comité social et économique (CSE).

Les indicateurs que les entreprises d'au moins 50 salariés sont 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. Les entreprises peuvent ainsi mettre en place des enveloppes budgétaires destinées à réduire les écarts de rémunération F/H.

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 par tous moyens (campagnes de sensibilisation, ateliers, guide relatifs aux révisions salariales etc.) les chargés de ressources humaines et les managers 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 liés à la parentalité sont sans incidence sur les droits liés à l'évolution de la rémunération des salarié(e)s. Les entreprises sont ainsi invitées à être particulièrement vigilantes à ce que les salarié(e)s qui prennent ces congés ne soient pas pénalisés sur le plan de leurs parcours professionnels ou de leurs évolutions salariales.

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. Il convient de veiller ainsi à une équité d'accès aux augmentations, attribution de primes, et promotions quel que soit son temps de travail.

L'article 7 est ainsi modifié :

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.

Il s'agit également d'agir concrètement contre les représentations stéréotypées de la répartition des rôles dans l'exercice de la responsabilité familiale. Pour ce faire, l'entreprise peut valoriser les différents dispositifs et pratiques qui encouragent le second parent à exercer un rôle plein et entier dans cet exercice, notamment via la prise de l'intégralité du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Les signataires du présent accord rappellent que l'égalité professionnelle repose en effet sur un équilibre, au sein du couple, des responsabilités liées à la parentalité. A 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 et d'accueil de l'enfant (soit par exemple le maintien du salaire) ou de durée conventionnelle du congé.

De manière plus générale l'entreprise peut encourager la prise de l'intégralité (et au-delà des seules périodes imposées par la loi) des congés de parentalité (maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant, congés pour enfant malade etc.) par des dispositions conventionnelles plus favorables.

Par ailleurs, et selon les possibilités et l'éligibilité des fonctions exercées au télétravail, les entreprises peuvent également proposer aux femmes enceintes la possibilité de recourir au travail à distance occasionnel en sus du travail à distance régulier.

De la même façon, les entreprises peuvent prévoir de nouvelles souplesses dans les conditions d'utilisation des jours épargnés sur le CET, notamment lorsque ceux-ci sont pris à la suite du congé de paternité ou de maternité, ou pour les salariés en situation d'aidant familial.

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.

A 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)s à temps partiel, celui/celle-ci pourra récupérer ses heures passées en formation.

A ce titre et pour rappel, comme cela est mentionné à l'article 5 du présent avenant relatif à la promotion et à l'évolution professionnelle, l'entreprise veille à ce que la prise des congés de parentalité ou les modalités d'organisation du travail (choix du temps partiel notamment) ne viennent pas pénaliser de manière directe ou indirecte l'évolution salariale et professionnelle des salariés ayant des responsabilités familiales.

DISPOSITIONS FINALES

Les dispositions du présent avenant portant modification de celles de l'accord de l'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la branche du Crédit Mutuel du 2 avril 2019 s'y substituent de plein droit conformément à l'article L. 2261-8 du Code du travail.

Dépôt de l'avenant

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt en 2 exemplaires auprès de la Direction Régionale et Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail, et des Solidarités (DRIEETS) – Ile – de-France 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 26 juin 2024 en 5 exemplaires originaux.

Pour la Confédération Nationale du Crédit Mutuel

Pour la Fédération CFDT des Banques et Assurances

Pour l'Union Nationale des
Syndicats CFTC du Crédit Mutuel

C.F.D.T

C.F.T.C.

Pour la Fédération CGT des Syndicats
des Personnels de la Banque et de l'Assurance

Pour la Fédération des Employés et Cadres

C.G.T.

C.G.T.- F.O.

Pour la Fédération Nationale des
Organisations Syndicales Autonomes
du Crédit Mutuel et des personnels des
Banques à statut légal spécial

Pour le Syndicat National
de la Banque et du Crédit

F.O.S.A.B. / U.N.S.A

S.N.B. C.F.E