

Publicité des informations en matière d'égalité entre les femmes et les hommes
(Articles L.2242-3 et R.2242-2-2 du code du travail)

Préambule :

La direction du Crédit du Nord et les organisations syndicales ont conclu le 15 mai 2008 un accord sur l'égalité professionnelle arrivé à échéance en mai 2011. Par la suite, et à l'issue de négociations engagées notamment dans le cadre des dispositions de la Loi du 9 novembre 2010 et du décret du 7 juillet 2011, de nouveaux accords ont été signés, à l'unanimité des Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise, respectivement le 16 mars 2012 et le 12 mars 2015.

Par cet accord, entré en vigueur le 1er janvier 2015, les parties signataires réaffirment leur volonté commune d'assurer l'égalité des droits et de respecter l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans tous les domaines relevant de la responsabilité de l'entreprise. Elles confirment également que la mixité, dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles, est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Afin de promouvoir cette volonté, le Crédit du Nord s'engage notamment à poursuivre son action de sensibilisation de l'encadrement, de la filière ressources humaines et plus généralement de l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise, aux principales dispositions prises dans le présent accord qui seront diffusées à l'ensemble du personnel. Une communication individuelle sera également réalisée dans le cadre de la documentation sociale remise à tout nouvel entrant sous contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

Objectif de progression, actions et indicateur associés :

Quatre objectifs de progression ont été définis par les parties signataires, qui ont également précisé les actions à mettre en œuvre ainsi que leurs indicateurs associés.

1) Les signataires entendent poursuivre leur action en vue d'améliorer la représentation féminine dans l'encadrement, notamment par le biais du recrutement.

A cet effet, le Crédit du Nord se fixe pour objectif de progression de rééquilibrer les recrutements extérieurs de niveau supérieur long (Bac +4/5), avec pour indicateur chiffré de maintenir à l'équilibre le pourcentage de 50 % de femmes recrutées sur ce niveau d'études à fin 2017.

Par ailleurs, le Crédit du Nord veillera à ce que, lors des recrutements de niveau supérieur long, le taux d'embauche au niveau cadre soit – à métier équivalent – équilibré entre les femmes et les hommes.

Pour ce faire, il entend s'appuyer sur les actions suivantes :

- l'utilisation systématique d'un outil de passation des offres d'emploi garantissant une parfaite équité dans l'accès aux annonces et dans le traitement des candidatures,
- la valorisation des parcours et des métiers du Crédit du Nord (Directeur d'agence, conseillers de clientèle,...) au travers de témoignages écrits et vidéos publiés sur le site internet de recrutement du Crédit du Nord, - la mise en œuvre d'actions de sensibilisation des intervenants dans le processus de recrutement (filiale Ressources Humaines (RH) et opérationnels), axé sur la recherche de faits significatifs, abstraction faite de toute appartenance à l'un ou l'autre sexe, afin de valider la candidature,

- l'amélioration de la communication et de l'information des candidat(e)s sur les dispositions du présent accord et, plus particulièrement, sur les mesures visant à favoriser la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

2) Les signataires, comme précédemment indiqué dans le préambule, entendent accroître la représentation féminine dans l'encadrement, notamment par le biais de l'évolution professionnelle. Pour ce faire, le Crédit du Nord se fixe pour objectif de progresser de pérenniser la féminisation des évolutions professionnelles vers le niveau Cadre.

Afin d'atteindre cet objectif, le Crédit du Nord entend mettre en œuvre les actions suivantes :

- améliorer la communication et l'information des candidat(e)s sur les dispositions du présent accord et plus particulièrement sur les mesures visant à favoriser la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle (article 9),
- communiquer, via le site intranet des ressources humaines de l'entreprise, sur des parcours professionnels de salariées, afin d'illustrer les possibilités d'évolution des collaboratrices,
- garantir l'égalité d'accès aux opportunités dans l'entreprise en diffusant des postes à pourvoir dans l'application Offre Interne des Postes (OIP) qui est accessible à l'ensemble des salariés,
- assurer un traitement indifférencié des dossiers des collaborateurs à travers un examen reposant sur l'évaluation des performances, des compétences et des qualifications, indépendamment de toute autre considération.

Le Crédit du Nord se fixe pour indicateur chiffré d'atteindre à fin 2017 une représentation des femmes supérieure à 50 % dans la catégorie Cadre.

A cet égard, les parties conviennent que, sur la durée du présent accord, une action sera portée à l'intégration de femmes dans le métier de directeur d'agence, tant au niveau du recrutement externe que de la promotion interne. A cette fin, les DRH s'attacheront à identifier les collaboratrices susceptibles d'évoluer dans ce métier et à leur proposer de participer au cycle de formation y préparant. Un point de vigilance sera également accordé sur l'évolution des femmes vers les métiers d'expertise ou de spécialistes.

3) Afin de concrétiser l'engagement de progression de la représentation des femmes dans l'encadrement supérieur, les signataires se fixent comme objectif de progression depuis plusieurs années de promouvoir les femmes à des niveaux de classification supérieurs.

A ce titre et dans la continuité du précédent accord sur l'égalité professionnelle, le Crédit du Nord continuera de favoriser l'accession des femmes au niveau de classification I.

Pour la durée d'application du présent accord et en vue de poursuivre ses actions dans le domaine de la classification, le Crédit du Nord se fixe pour indicateur chiffré d'atteindre, une représentation des femmes supérieure à 48% à fin 2017 dans le niveau I. Bien que cette étape soit significative pour la progression de la représentation féminine dans les niveaux J, K et hors classification, elle ne constitue en rien un frein à la promotion des femmes, qui pourra se poursuivre dans le même temps dans ces niveaux de classification supérieurs.

Dans cette perspective le Crédit du Nord s'engage à poursuivre les actions suivantes :

- examen plus particulier du niveau de classification des directrices d'agence de niveau H lors des réunions des collèges de rémunération,
- examen systématique de l'opportunité du changement de niveau lors de la révision de Rémunération Contractuelle Annuelle (RCA) des salariées de niveau H et I dans le cadre des possibilités ouvertes pour le métier-repère par la convention collective de la banque.

4) En outre, le Crédit du Nord se fixe pour objectif de progression de réduire les écarts significatifs de rémunération contractuelle constatés, dans un contexte de travail et de parcours professionnel de même valeur tel que mentionné au premier alinéa du présent article.

Afin d'assurer la mise en œuvre concrète de cet objectif, le Crédit du Nord entend s'appuyer sur le process normé d'examen collégial annuel de la rémunération de l'ensemble de ses collaborateurs, par strate de métier de la manière suivante :

- en assurant l'objectivité, la cohérence et l'équité des décisions prises en matière d'augmentation comme d'attribution de prime à la performance, dans le cadre de ces collèges,
- en examinant de façon privilégiée la situation de collaboratrices dont la rémunération apparaîtrait comme « écartée » selon les modalités reprises ci-dessous qui donnent lieu à un ciblage statistique, mis à disposition du Directeur des ressources humaines de l'entité, à l'occasion de ces collèges de rémunération.

Lorsqu'à niveau égal de qualification et de compétence et dans des conditions semblables d'exercice d'un même métier, un écart significatif de rémunération contractuelle est constaté, la situation individuelle du salarié est analysée. Le Crédit du Nord retient ainsi,

en tant qu'indicateur chiffré, un taux d'écart de rémunération contractuelle supérieur à 7 % pour déclencher cette action d'analyse. En l'absence d'éléments objectifs justifiant un écart, des actions correctives sont engagées, sans que le taux technique de 7 % évoqué ci-dessus puisse en rien constituer la limite de ces actions.

Le Crédit du Nord retient pour indicateur chiffré d'appliquer à la population ainsi ciblée un taux de sélectivité en matière d'augmentation de la rémunération contractuelle annuelle au moins aussi favorable que celui constaté en moyenne au sein de l'ensemble des collèges de rémunération du périmètre régional ou de la Direction fonctionnelle dont elle relève.

(Annexe : Indicateurs du Rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes au Crédit du Nord, au titre de l'année 2016)

Indicateurs du Rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes au Crédit du Nord, au titre de l'année 2016 (extraits)

Répartition de l'effectif inscrit par catégorie et sexe

	Hommes			Femmes			Total		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
TOTAL techniciens	623	570	536	1423	1348	1325	2046	1918	1861
TOTAL cadres	1410	1403	1409	1305	1312	1367	2715	2715	2776
TOTAL	2033	1973	1945	2728	2660	2692	4761	4633	4637

Durée moyenne dans le niveau, par catégorie, depuis la dernière promotion (en années)

Niveau au 31 décembre	2014			2015			2016		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Total techniciens	4,6	4,3	4,4	4,1	4,3	4,2	3,7	4,2	4,1
Total cadres	6,9	5,9	6,4	7,1	6,2	6,7	7,2	6,4	6,8
TOTAL	6,3	5,1	5,6	6,3	5,3	5,7	6,3	5,4	5,8

Rémunérations moyennes mensuelles par catégorie et sexe

	Hommes						Femmes						TOTAL					
	2014		2015		2016		2014		2015		2016		2014		2015		2016	
	Effectif	Rém.	Effectif	Rém.	Effectif	Rém.	Effectif	Rém.	Effectif	Rém.	Effectif	Rém.	Effectif	Rém.	Effectif	Rém.	Effectif	Rém.
Techniciens	477	2649	456	2579	443	2649	812	2619	805	2567	734	2659	1289	2630	1261	2572	1177	2655
Cadres *	1202	4761	1185	4801	1195	4886	875	4208	899	4220	912	4320	2077	4528	2084	4550	2107	4641
TOTAL	1679	4161	1641	4184	1638	4281	1687	3443	1704	3439	1646	3579	3366	3801	3345	3805	3284	3929

Répartition des embauches issues de l'enseignement supérieur, par sexe

	2014		2015		2016	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Hommes	77	47%	71	47%	105	46%
Femmes	86	53%	79	53%	121	54%
TOTAL	163	100%	150	100%	226	100%

Part des femmes chez les cadres et dans le niveau I

	2014		2015		2016	
	Cadres	dt niv. I	Cadres	dt niv. I	Cadres	dt niv. I
Hommes	51,9%	54,5%	51,7%	53,4%	50,8%	52,7%
Femmes	48,1%	45,5%	48,3%	46,6%	49,2%	47,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%