



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

---

## **Préambule**

Depuis 2004, le Crédit du Nord est couvert par des accords successifs sur l'égalité professionnelle. Ces accords tendent à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise et ce, dans différents domaines.

La direction du Crédit du Nord et les organisations syndicales ont conclu le 24 janvier 2018 un nouvel accord sur l'égalité professionnelle qui arrivera à échéance le 31 décembre 2020.

Par cet accord, 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.

Quatre domaines d'action suivants ont été retenus par les signataires, qui ont précisé les actions à mettre en œuvre ainsi que les indicateurs chiffrés associés.

1) Les signataires entendent maintenir à fin 2020 à l'équilibre le pourcentage d'embauches féminines sur le niveau d'études supérieur long (Bac +4/5), avec pour indicateur chiffré de maintenir à l'équilibre le pourcentage de 60% de femmes recrutées sur ce niveau d'études à fin 2020.

Pour ce faire, le Crédit du Nord 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 (filière 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 progression de pérenniser la féminisation des évolutions professionnelles vers le niveau cadre et pour indicateur chiffré d'atteindre à fin 2020 une représentation des femmes égale à 50% dans la catégorie 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,

- 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,

- s'attacher à identifier les collaboratrices susceptibles d'évoluer dans le métier de Directeur d'Agence et à leur proposer de participer au cycle de formation y préparant. Un point de vigilance sera également accordé à 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, le Crédit du Nord se fixe pour indicateur chiffré d'atteindre une représentation des femmes égale à 50% à fin 2020 dans le niveau I et au moins égale à 38% dans le niveau J.

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, I et J 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, la proportion de collaboratrices connaissant un taux d'écart de rémunération supérieur à 7% par rapport à leurs collègues masculins à niveau de qualifications et de compétences identiques dans un même métier. Il 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 de la région ou de la direction dont elle relève.

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 collègues de rémunération.

*(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 2018)*

**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 2018 (extraits)**

Répartition de l'effectif inscrit par catégorie et sexe

	Hommes			Femmes			Total		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
<b>TOTAL techniciens</b>	536	486	426	1325	1228	1135	1861	1714	1561
<b>TOTAL cadres</b>	1409	1391	1381	1367	1422	1499	2776	2813	2880
<b>TOTAL</b>	<b>1945</b>	<b>1877</b>	<b>1807</b>	<b>2692</b>	<b>2650</b>	<b>2634</b>	<b>4637</b>	<b>4527</b>	<b>4441</b>

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

Niveau au 31 décembre	2016			2017			2018		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>Total techniciens</b>	3,7	4,2	4,1	3,9	4,3	4,2	4,2	4,5	4,4
<b>Total cadres</b>	7,2	6,4	6,8	7,2	6,4	6,8	7,2	6,4	6,8
<b>TOTAL</b>	<b>6,3</b>	<b>5,4</b>	<b>5,8</b>	<b>6,4</b>	<b>5,5</b>	<b>5,9</b>	<b>6,5</b>	<b>5,6</b>	<b>6</b>

Rémunérations moyennes mensuelles par catégorie et sexe

	Hommes						Femmes						Total					
	2016		2017		2018		2016		2017		2018		2016		2017		2018	
	Eff.	Rem.	Eff.	Rem.	Eff.	Rem.	Eff.	Rem.	Eff.	Rem.	Eff.	Rem.	Eff.	Rem.	Eff.	Rem.	Eff.	Rem.
Techniciens	443	2649	401	2656	359	2718	734	2659	695	4642	662	2662	1177	2655	1096	2646	1021	2682
Cadres	1195	4886	1173	4903	1170	4921	912	4320	944	4300	990	4316	2107	4641	2117	4634	2160	4643
<b>TOTAL</b>	<b>1638</b>	<b>4281</b>	<b>1574</b>	<b>4331</b>	<b>1529</b>	<b>4403</b>	<b>1646</b>	<b>3579</b>	<b>1639</b>	<b>3597</b>	<b>1652</b>	<b>3653</b>	<b>3284</b>	<b>3929</b>	<b>3213</b>	<b>3956</b>	<b>3181</b>	<b>4014</b>

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

	2016		2017		2018	
	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage
<b>Hommes</b>	<b>105</b>	<b>46%</b>	<b>109</b>	<b>42%</b>	<b>90</b>	<b>39%</b>
<b>Femmes</b>	<b>121</b>	<b>54%</b>	<b>149</b>	<b>58%</b>	<b>143</b>	<b>61%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>226</b>	<b>100%</b>	<b>258</b>	<b>100%</b>	<b>233</b>	<b>100%</b>

Part des femmes chez les cadres et dans le niveau I

	2016		2017		2018	
	Cadres	Dont niveau I	Cadres	Dont niveau I	Cadres	Dont niveau I
<b>Hommes</b>	<b>50,8%</b>	<b>52,7%</b>	<b>49,4%</b>	<b>51,8%</b>	<b>48,0%</b>	<b>49,8%</b>
<b>Femmes</b>	<b>49,2%</b>	<b>47,3%</b>	<b>50,6%</b>	<b>48,2%</b>	<b>52,0%</b>	<b>50,2%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>