

**ACCORD EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE BPCE SA  
(2019-2020-2021)**

**Entre les soussignés :**

**La société BPCE SA**, Société Anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 157 697 890 euros, dont le Siège est situé au 50 avenue Pierre-Mendès France – Paris 13<sup>ème</sup>, représentée par Monsieur Philippe Bailly, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines,

**D'une part,**

**ET :**

**Les Organisations Syndicales représentatives au sein de BPCE SA**, représentées respectivement par leur délégué syndical,

**D'autre part,**

## SOMMAIRE

PREAMBULE .....	3
Chapitre 1 : L'ACCES A L'EMPLOI.....	5
Chapitre 2 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	8
Chapitre 3 : LA PROMOTION PROFESSIONNELLE ET LE DEROULEMENT DE CARRIERE ...	10
Chapitre 4 : LA REMUNERATION EFFECTIVE.....	13
Chapitre 5 : L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE .....	16
Chapitre 6 : LES ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION .....	18
Chapitre 7 : DISPOSITIONS FINALES .....	20

## **PREAMBULE**

Le présent accord est établi en application des articles L2242-1 et suivants du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

BPCE SA réaffirme son engagement depuis de nombreuses années en faveur de l'égalité professionnelle. Partagé par les parties signataires, cet engagement s'inscrit pleinement dans les valeurs du groupe BPCE et dans celles de son organe central.

A ce titre, le groupe BPCE a présenté dans un code de conduite et d'éthique, commun à toutes les entités du groupe, les grands principes qui doivent guider tous les collaborateurs du groupe. L'un de ces grands principes est « promouvoir le respect des collaborateurs et leur développement professionnel » et s'articule autour de la diversité, la non-discrimination, le respect et le développement de l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes.

Ainsi, en phase avec ces principes et dans le prolongement des accords précédents des 5 décembre 2013 et 1<sup>er</sup> décembre 2015 sur l'égalité professionnelle, les parties signataires réaffirment leur volonté de travailler, de façon concertée, à la promotion de l'égalité professionnelle au sein de BPCE SA et confirment leur engagement afin de développer l'égalité des chances et de traitement entre tous les salarié-e-s, à toutes les étapes de la vie professionnelle.

Elles reconnaissent que la mixité professionnelle dans l'ensemble des métiers de BPCE SA et à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Les parties signataires conviennent de la nécessité de poursuivre et d'amplifier les mesures prises et les résultats déjà obtenus par le précédent accord.

Elles rappellent que la réussite des actions déployées et l'atteinte des objectifs fixés résultent de l'implication et l'engagement certain de tous les acteurs et particulièrement des managers. La volonté de tous ces acteurs de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et les préjugés, et de mettre en œuvre des actions concrètes par une démarche volontariste constituent des conditions nécessaires à la réalisation de cet accord.

Par ailleurs, BPCE SA s'est engagée depuis 2016 dans la démarche de labellisation « Egalité professionnelle » délivrée par l'AFNOR. A l'issue de cette démarche, BPCE SA a obtenu le label en mars 2016 pour 3 ans. Souhaitant poursuivre cet engagement, BPCE SA a déposé un dossier de renouvellement de ce label.

### **1. DEFINITION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE**

L'égalité professionnelle permet aux hommes et aux femmes de bénéficier d'un traitement égal et d'une égalité des chances en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail, de formation professionnelle, de déroulement de carrière, de qualification, de mobilité, de promotion professionnelle, de rémunération et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

### **2. OBJET**

Le présent accord a pour objet de déterminer les domaines d'actions concrètes en matière d'égalité professionnelle, ainsi que pour chaque domaine, des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés de suivi.

Dans ce cadre, les parties signataires ont convenu de retenir les six domaines suivants :

- l'accès à l'emploi (le recrutement et la mixité des emplois),
- la formation professionnelle,
- la promotion professionnelle
- la rémunération
- l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.
- la sensibilisation et la communication.

### 3. CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs de BPCE SA, titulaires d'un contrat de travail, quelle qu'en soit la nature et la durée.

## Chapitre 1 : L'ACCES A L'EMPLOI

L'accès équilibré à l'emploi constitue un objectif prioritaire pour BPCE SA. Il contribue au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il concourt notamment, pour les emplois de cadres, au développement de la mixité dans les différents métiers de l'entreprise.

L'accès équilibré à l'emploi nécessite également l'ouverture maximale des postes encore trop « masculins », tels que l'Inspection Générale et l'Informatique.

### 1. Etat des lieux et bilan des actions menées

Au 31/12/2017, les femmes représentent 48,5% de l'effectif inscrit en CDI. La part des femmes dans l'effectifs CDI reste donc stable par rapport à 2014 (48,4%).

La part des femmes cadres dans l'effectif des cadres en CDI a légèrement progressé : elles représentent 45,4% de l'effectif des cadres au 31 décembre 2017 (44,3 % au 31 décembre 2014).

La part des femmes techniciennes dans l'effectif des techniciens en CDI est de 89,7% au 31 décembre 2017.

Pour la population des cadres, la part des femmes dans les recrutements CDI en 2017 est de 37,5 % contre 36,8% en 2014. Au cours de la période 2016-2017, 41,89 % des recrutements de cadres en CDI effectués concernent des femmes.

### 2. Objectifs de progression

Afin d'atteindre un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes sur les principaux métiers et niveaux de qualification, l'objectif de BPCE SA est de :

- ouvrir tous les postes indifféremment aux femmes ou aux hommes,
- retenir, sauf impossibilité, pour la phase finale de recrutement parmi les candidatures examinées au minimum une candidature de chaque genre, pour les postes d'encadrement,
- contenir la part des femmes techniciennes au sein de l'effectif des CDI et porter pour cela une attention particulière au volume de recrutements des hommes sur les emplois non cadre,
- renforcer la part des femmes cadres au sein de l'effectif des CDI.

Pour atteindre ces objectifs, BPCE SA s'attachera à faire progresser pour tous les postes de la catégorie « cadres », la représentation équilibrée des femmes et des hommes retenus pour les entretiens de recrutement, à compétences, expériences et profils équivalents.

### 3. Actions en termes de recrutement et de mixité des emplois

#### 3.1 Recrutement

##### 3.1.1 Offres d'emploi

Toutes les offres d'emploi publiées, comme les critères de sélection et de recrutement de l'entreprise, sont exempts de tout caractère sexué et sont fondés uniquement sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

A ce titre, BPCE SA s'engage, quelle que soit l'offre d'emploi proposée, à ce que les libellés et la formulation des descriptifs soient rédigés de manière neutre et objective et à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale, l'âge...) n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe, quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé, permettant ainsi sans distinction la candidature des femmes et des hommes.

Ainsi, lorsque l'offre d'emploi concerne un emploi dont la dénomination existe au féminin comme au masculin, les deux genres doivent être mentionnés. Le -e sera désormais utilisé pour éviter l'usage du (e) qui met la femme entre parenthèse. (Ex : chargé-e de mission).

Lorsque cela n'est pas possible, l'emploi doit être proposé aux deux sexes ou de manière neutre (ex : Comptable F/H).

L'ensemble de ces principes seront communiqués aux cabinets de recrutement externes auxquels BPCE SA ferait appel.

### 3.1.2 Processus et critère de recrutement

Afin de développer la mixité des équipes dans les différentes directions de BPCE SA et ce à tous les niveaux hiérarchiques, BPCE SA continuera de veiller à l'équilibre de la part respective des hommes et des femmes dans les recrutements et à éviter la concentration de l'emploi féminin ou masculin sur certains emplois.

Ainsi, BPCE SA retient comme critères pour le recrutement, l'évolution professionnelle ou la mobilité professionnelle, les seules compétences, expériences professionnelles des candidats et nature des diplômes et sont identiques pour les femmes et pour les hommes, et ne conduisent à aucune discrimination.

Dans le cas où BPCE SA ferait appel à un cabinet de recrutement externe, elle actera dans le contrat la liant au prestataire l'engagement, dans la mesure du possible, de présenter 3 dossiers pour chaque recherche dont au moins 1 candidature féminine dans la liste finale.

### 3.2 Mixité des emplois

L'équilibre entre les femmes et les hommes dans les recrutements est un élément majeur de la politique de mixité des emplois.

Aussi, BPCE SA veille, sur la base des candidatures reçues, à respecter un équilibre dans le recrutement entre les femmes et les hommes.

Ainsi, à compétences, expériences et profils équivalents, la part respective des femmes et des hommes parmi les candidats retenus pour suivre des étapes du processus de recrutement doit tendre à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidatures reçues.

De plus, BPCE SA identifie les métiers à tendance fortement féminisée ou masculinisée afin de mener des actions spécifiques sur ces métiers et ainsi atteindre un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes.

Ainsi, afin de favoriser l'émergence de candidatures diversifiées sur les postes à pourvoir en interne, BPCE SA met en œuvre une démarche proactive afin de faire connaître aux

salarié-e-s les métiers dont la représentation féminine ou masculine est la moins dense, les opportunités d'emplois disponibles.

A ce titre et pour pouvoir favoriser l'émergence de candidatures féminines, sur les postes à pourvoir en interne où elles sont peu représentées, les Responsables Ressources Humaines constituent un vivier de candidatures féminines dans le cadre des revues de personnel, afin de faire connaître aux salariées les opportunités d'emplois disponibles.

Les Responsables Ressources Humaines s'appuient pour cela sur les entretiens de performance et d'activité, les entretiens professionnels et les entretiens RH.

Par ailleurs, ils valorisent également auprès des femmes, les métiers à forte dominante masculine et auprès des hommes, les métiers à forte dominante féminine dans le cadre des dispositifs internes d'animation de la mobilité.

De plus, les Responsables de Ressources Humaines, identifieront des femmes ou des hommes occupant des métiers à dominante respectivement, masculine ou féminine afin de leur proposer de représenter BPCE SA sur les forums écoles ou emploi.

Enfin, BPCE SA s'engage à abonder le dispositif de cooptation pour tout recrutement dans le genre sous représenté (moins de 40% de représentation d'un genre dans un métier) et ainsi de porter la prime de cooptation de 800 à 900 €.

#### **4. Indicateurs de suivi**

Les indicateurs de suivi annuel sont les suivants :

- Pour les postes d'encadrement, par genre :
  - o Nombre de candidatures reçues
  - o Nombre candidats retenus pour les entretiens
  - o Nombre candidats retenus en phase finale de recrutement
  - o Nombre de candidats embauchés
- Nombre de femmes en CDI comparé au nombre d'hommes en CDI par métier repère (1.a.1 du RSC)
- Nombre annuel de recrutement CDI par métier repère et par genre (1 .d.5 du RSC)
- Nombre de prime de cooptation abondée à 900 €

## Chapitre 2 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'accès à la formation professionnelle constitue un objectif prioritaire pour BPCE SA. En effet, le développement des compétences représente un levier essentiel de l'évolution des carrières de tout collaborateur. A ce titre, BPCE SA reconnaît l'importance de la formation dans l'accès égal des femmes et des hommes aux postes à responsabilités et dans la mixité des métiers.

### 1. Etat des lieux et bilan des actions menées

Sur l'année 2017, 723 femmes (49%) et 767 hommes (51%) ont été formés.

La part des femmes formées par rapport à la population féminine est de 91% au 31 décembre 2017 et est en augmentation par rapport à 2014 (84,2 %).

La part des hommes formés par rapport population masculine est quant à elle de 96,5% au 31 décembre 2017 contre 87,9 % en 2014.

La part des femmes inscrites en formation management est de 38% en 2017 (35% en 2014)

Les femmes inscrites dans les programmes de formation dédiés au management proposés par le Groupe (Talent, Advanced Management Program (AMP), ESSEC et MDP) représentent 53%.

En parallèle des formations du groupe, BPCE SA a développé un parcours local, leadership au féminin dont 41 femmes ont bénéficié sur la période.

### 2. Objectifs de progression

Dans ce cadre, l'objectif est de :

- prendre toutes dispositions pour assurer un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, notamment managériaux,
- faire progresser le nombre de propositions de candidatures féminines dans les programmes de formation managériaux Groupe,
- atteindre à fin 2021, un taux de 55% de femmes parmi les salarié-e-s inscrits dans les programmes de formation dédiés au management proposés par le Groupe.

Plus globalement, BPCE SA s'attachera à faire progresser, pour tous les dispositifs de formation, les conditions d'un accès égal en pourcentage des femmes et des hommes, et plus spécifiquement, BPCE SA s'attachera à développer des programmes locaux spécifiques destinés à faire émerger les talents et le potentiel afin de promouvoir la mobilité des femmes chez les dirigeants.

### 3. Actions visant à faciliter l'accès à la formation professionnelle

#### 3.1 Accès à la formation professionnelle

Aucun critère illicite ou discriminatoire (sexe, situation de famille, âge...) ne doit être pris en compte dans l'accès à la formation.

##### 3.1.1 Accès aux formations managériales et suivi des femmes des parcours Talents, Advanced Management Program (AMP), ESCP Europe et Leadership au féminin

BPCE SA assure un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, notamment managériaux.



En relation avec le management et la DRH Groupe, BPCE SA identifie chaque année un vivier de femmes à potentiel en vue de leur inscription aux programmes de formation dédiés au management proposés par le Groupe (Talents, Advanced Management Program (AMP), ESCP Europe). Il s'agit de femme qui présentent une performance professionnelle et un engagement avérés complétés d'une capacité d'apprentissage et d'évolution.

De plus, BPCE SA réalise chaque année un suivi, par genre, des participants aux parcours Groupe Talents, AMP, ESCP Europe et au parcours « local », leadership au féminin. Ces 4 parcours ont vocation à accompagner une trajectoire et un développement de carrières des participantes.

### 3.1.2 Accès à la formation à la reprise d'activité

Il est rappelé que la période d'absence pour congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement pris en compte pour la monétisation au titre du compte personnel formation (CPF).

En cas d'absence de longue durée telle que par exemple congé parental d'éducation et lorsque le besoin est identifié, les salarié-e-s bénéficient d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas d'évolution des outils ou des techniques.

### 3.1.3 Accès à la formation pour les salarié-e-s à temps partiel

BPCE SA favorise l'égalité d'accès à la formation pour l'ensemble des collaborateurs.

Il est donc rappelé que les actions de formation tant pour le développement professionnel que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, doivent bénéficier aux femmes et aux hommes, qu'ils soient salarié-e-s à temps complet ou à temps partiel.

Afin de prendre en compte les activités à temps partiel les formations courtes et modulaires sont privilégiées. Si toutefois des actions collectives de formation devaient se dérouler durant la dispense d'activité générée par le temps partiel, des facilités pourront être trouvées par la DRH pour en préserver l'accessibilité tel que le report du ou des jours de temps partiel.

## 3.2 Moyens pour faciliter l'accès à la formation professionnelle

Afin de faciliter la participation des salarié-e-s aux formations, BPCE SA s'engage à :

- privilégier les sessions de formation de courte durée
- favoriser les formations en e-learning chaque fois que cela est possible

## 4. Indicateurs de suivi

- Nombre de femmes et d'hommes ayant suivi une formation managériale
- Pourcentage de femmes formées par rapport à la population féminine et notamment dans les formations managériales
- Pourcentage d'hommes formés par rapport à la population masculine et notamment dans les formations managériales
- Pourcentage de femmes inscrites dans les programmes de formation dédiés au management proposés par le Groupe
- Nombre de femmes à potentiel identifiées et nombre de femmes à potentiel ayant suivi un programme de formation proposé par le Groupe et par BPCE SA.
- Nombre d'actions du plan de formations réalisées par des salarié-e-s à temps plein sur l'année N (F/H) et nombre d'action du plan de formations réalisées par les salarié-e-s à temps partiel sur l'année N (F/H)

## **Chapitre 3 : LA PROMOTION PROFESSIONNELLE ET LE DEROULEMENT DE CARRIERE**

La gestion des parcours professionnels et l'amélioration de la proportion de femmes cadres constituent des objectifs prioritaires pour BPCE SA.

BPCE SA s'engage à appliquer des procédures de gestion et d'évolution des carrières similaires pour les femmes et les hommes. Elles doivent permettre un accès identique, à la promotion et aux postes à responsabilités et favoriser la construction de parcours de carrière sans distinction de sexe.

### **1. Etat des lieux et bilan des actions menées**

Au 31 décembre 2017, les femmes représentent 89,7% de la population des techniciens en CDI et 45,4% de la population cadre en CDI. Ce taux est en ligne avec l'objectif de 45% fixé en cible fin 2018 dans le cadre de l'accord en faveur de l'égalité professionnelle du 1er décembre 2015.

La part des femmes cadres représentent 42,2 % de l'effectif inscrit en CDI. Le taux a progressé de 3,86 points sur 5 ans.

Les promotions de femmes au niveau cadre contribuent significativement à l'évolution de ce chiffre. 33 femmes ont accédé au statut cadre via la promotion interne sur la période de 2012 à 2017 dont 5 en 2017.

Le taux de féminisation des promotions est en 2017 de 40%. Hors Inspection Générale, 51% des promotions sont attribuées aux femmes.

Par niveaux de classification, la part des femmes en 2017 représentent 52,3% de l'effectif du niveau H, 50,1 % des I, 46,1% des J, 31,4% des K et 17,9 des HC.

Aussi, elle progresse aux 3 niveaux cadre de la grille (H, J et HC) mais restent sous-représentées dans la catégorie cadre en K et HC.

Le taux de féminisation des premiers niveaux cadres (H et I) a donc atteint ou dépassé l'objectif des 50 % à fin 2017.

### **2. Objectifs de progression**

Dans ce contexte, BPCE SA se fixe pour objectif de :

- atteindre la proportion de femmes cadres au taux minimal de 48% à fin 2021 et se donner pour ambition d'atteindre la parité
- atteindre un taux de promotion des femmes au moins équivalent au taux de promotion des hommes pour chaque catégorie professionnelle (cadres et techniciens)

### **3. Actions en faveur de la promotion et du déroulement de carrière**

#### **3.1 Définition et mise en œuvre de procédures RH**

BPCE SA rappelle son attachement au principe général de non-discrimination tout au long de la carrière professionnelle.

Ainsi, les critères d'évolution professionnelle sont de même nature pour les femmes que pour les hommes et sont exclusivement fondés sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la contribution individuelle (performance).

A ce titre, le temps de travail ne doit pas être un frein à l'évolution de carrière et à la promotion professionnelle.

De même, les absences pour congé maternité ou de paternité, d'adoption ainsi que la situation de famille, ne sauront être prises en compte au détriment des processus de promotion ou d'accès aux postes à responsabilité.

### 3.2 Lutte contre le « plafond de verre »

BPCE SA favorise la promotion des carrières des femmes.

Elle porte une attention toute particulière aux promotions des femmes des niveaux F et G pour accéder au changement de statut de technicien à cadre.

Elle veille également à permettre l'accès des femmes à des postes à responsabilité (management et gestion de projet) afin d'améliorer la représentation des femmes parmi les niveaux de classification les plus élevés de l'entreprise.

A ce titre, en relation avec le management et la DRH Groupe, BPCE SA s'emploie à poursuivre l'identification des femmes à potentiel pour faire évoluer les étapes charnières de leur vie professionnelle vers les classes H et I, I et J, ainsi que K et HC.

Ce vivier de femmes à potentiel est mis à jour chaque année.

De plus, BPCE SA prend l'engagement d'examiner systématiquement les dossiers des femmes de 40 ans et plus pendant les revues du personnel.

Dans le cadre de cet examen, en fonction des possibilités identifiées, un point carrière, une mobilité fonctionnelle ou un élargissement de responsabilité peuvent alors être proposés, accompagnés d'une action de formation si elle s'avère nécessaire.

Enfin, BPCE SA propose des candidatures féminines dans les programmes de développement Groupe (Talents, Advanced Management Program (AMP), ESCP Europe).

### 3.3 Dispositif de Mentorat Interne

Les femmes salariées de BPCE SA peuvent bénéficier d'un dispositif de Mentorat Interne mis en place en 2012, nommée les « Essenti'ELLES ». Ce réseau est ouvert à l'ensemble des femmes de BPCE SA sans distinction. L'objectif de ce réseau est d'accompagner les talents et potentiels féminins au moyen notamment d'ateliers de coaching, d'animation de réseau, d'actions de sponsoring et de mentoring.

Dans le cadre de ce dispositif, BPCE SA s'engage à :

- poursuivre ce dispositif et à contribuer activement à la réalisation des ateliers,
- consacrer un budget d'aide à la réalisation des ateliers de coaching qui sera inclus dans le budget réservé aux actions de sensibilisation défini au chapitre 6 du présent accord.

### 3.4 Organisation d'entretiens spécifiques aux retours de congé maternité, congé d'adoption ou en congé parental à temps plein

Les salarié-e-s bénéficiant d'un congé maternité, d'adoption ou en congé parental d'éducation à temps plein se verront systématiquement proposer un entretien professionnel aux retours du congé afin d'étudier les conditions de la reprise, les éventuels souhaits de mobilité et les besoins de formations nécessaires au développement professionnel.

#### **4. Indicateurs de suivi**

- Pourcentage de femmes parmi les cadres (RSC 1-e)
- Tableau de suivi du nombre de promotions (RSC 1-f-1)
- Répartition des effectifs par niveau et par catégorie (RSC 1-e)
- Nombre de femmes à potentiel identifiées par an
- Nombre d'entretiens aux retours de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental à temps plein réalisés et nombre et type de formations ou mesures d'accompagnement mises en œuvre

## Chapitre 4 : LA REMUNERATION EFFECTIVE

BPCE SA réaffirme que l'égalité salariale est une composante essentielle de l'égalité professionnelle et sa volonté de prendre les mesures nécessaires pour assurer le principe d'égalité salariale à tous les stades de la vie professionnelle.

### 1. Etat des lieux et bilan des actions menées

Il est constaté que l'objectif d'atteindre un taux de distribution des enveloppes salariales annuelles cohérent avec le taux de féminisation de l'effectif n'est pas totalement réalisé en 2017.

En effet, le taux de distribution aux femmes des enveloppes salariales est de 40,25% pour un taux de féminisation de l'effectif de 48,5%.

Depuis 2016, BPCE SA a distribué aux femmes 42,49% de la totalité des augmentations octroyées.

Selon une approche par classification, les salaires médians en 2017 sont à l'équilibre au niveau E. Un écart salarial est constaté en faveur des femmes au niveau F et G. A l'inverse, un écart salarial est constaté au niveau D en faveur des hommes.

Au niveau H, premier niveau cadre, l'écart salarial est résorbé et progresse en faveur des femmes (3,45%). Au niveau I, l'écart s'est réduit de 1,1 points entre 2016 et 2017 et atteint -1,76%.

Au niveau J et K, l'écart reste important (respectivement -4,73 % et -8,07%).

En 2017, 43 collaborateurs ont bénéficié d'une augmentation dans le cadre de l'action de rattrapage salarial conduite en 2017 et 24 ont bénéficié de la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé de maternité ou d'adoption.

### 2. Objectifs de progression

Dans le cadre de sa politique salariale, BPCE SA s'engage à :

- poursuivre la démarche de suppression des écarts de rémunération non justifiés par des situations professionnelles différentes (métier et emploi exercés, niveau de classification et/ou hiérarchique, niveau de maîtrise du poste) ou des critères individuels objectifs (formation, ancienneté, expériences...)

Pour cela, BPCE SA poursuit ses actions en :

- assurant à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les femmes et les hommes pour un même emploi, niveau de responsabilités, formation et expériences,
- sensibilisant par tous moyens les managers et gestionnaires de carrières aux obligations légales liées à l'égalité salariale.

### 3. Actions en faveur de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes

Pour assurer la mise en œuvre des principes d'une politique salariale dépourvue de discrimination envers l'un ou l'autre sexe, BPCE SA appliquera pendant la durée du présent accord les dispositions suivantes :

#### 3.1 Egalité de rémunération à l'embauche

BPCE SA veille dans le cadre des processus de recrutement à ce qu'il y ait une égalité de rémunération et de classification à l'embauche entre les hommes et les femmes pour un même métier, niveau de responsabilités, formation et expérience professionnelle.

### 3.2 Répartition des augmentations individuelles

Lors de la campagne des révisions salariales, BPCE SA s'engage à veiller à ce que la répartition des mesures individuelles reflète l'équilibre femmes/hommes.

A ce titre, la DRH rappelle les obligations légales en matière d'égalité salariale aux managers avant l'attribution des augmentations individuelles afin d'aboutir à l'équilibre femmes/hommes dans la répartition de l'enveloppe.

De plus, la DRH met à la disposition des acteurs (DRH et managers) des indicateurs de pilotage relatifs à la distribution des enveloppes par genre.

### 3.3 Rattrapage salarial au retour de congé maternité ou d'adoption

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a mis en place un mécanisme de garantie d'évolution salariale à la suite d'un congé de maternité ou d'adoption.

Aussi, en application de l'article L1225-26 du code du travail, la rémunération des salarié-e-s est majorée, à la suite de leur congé maternité ou d'adoption, 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.

BPCE SA, dans le cadre des plans d'actions successif en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, a complété ce dispositif légal en introduisant un minimum d'augmentation individuelle garanti à hauteur de 1% du salaire de base.

BPCE SA décide de reconduire ce mécanisme pour la durée du présent accord.

Le ou la salarié-e concerné-e est informé-e par écrit de l'application de ce dispositif à sa situation lors de sa mise en œuvre effective.

BPCE SA mesure annuellement les résultats de ce dispositif.

### 3.4 Suppression des écarts de salaire

En application de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et de l'article L1142-8 du code du travail, les entreprises d'au moins cinquante salarié-e-s publient chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définies par décret.

Les entreprises dont l'effectif s'élève à plus de 250 salarié-e-s doivent calculer les écarts de rémunération et d'évolution de carrière au travers de 5 indicateurs :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, par tranche d'âge et par catégorie de « postes équivalents ». Cet indicateur compte pour 40 points ;
- l'écart de taux d'augmentation individuelle de salaires, hors promotion, qui compte pour 30 points au plus ;
- l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes, qui compte pour 15 points au plus ;
- le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues pendant cette période, qui compte pour 15 points au plus ;
- le nombre de salarié-e-s du sexe sous représenté parmi les 10 salarié-e-s ayant perçu les plus hautes rémunérations, qui compte pour 10 points au plus

BPCE SA publiera en application de ces dispositions le résultat des indicateurs sur le site internet et sur l'intranet de l'entreprise au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de chaque année.

Afin de supprimer les écarts de rémunération qui ne seraient pas justifiés au sens de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et de l'article L3221-4 du code du travail qui prévoit que « sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux 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 », BPCE SA décide d'allouer un budget spécifique de réajustement salarial.

Le budget s'élèvera à 100 000 € bruts chacune des trois années d'application de l'accord.

En fonction du résultat de l'indicateur 1 mentionné ci-dessus, BPCE SA s'engage, pour la durée de l'accord et tant que le nombre de points maximum de cet indicateur n'est pas obtenu, à procéder chaque année à l'analyse approfondie de l'ensemble des situations individuelles sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines.

Cette analyse aura lieu au plus tard au cours du dernier trimestre de chaque année.

Cette analyse comporte tout d'abord une analyse statistique de l'ensemble des situations individuelles afin d'identifier les dossiers pour lesquels le salaire annuel de base serait en écart. Puis, s'il existe un écart salarial statistique, le dossier est alors analysé afin de déterminer si l'écart est objectivement justifié à travers une étude plus précise conformément à l'article L3221-4 du code du travail.

Les attributions individuelles seront communiquées au salarié-e-s concerné-e-s par écrit à effet du 1<sup>er</sup> septembre de l'année d'attribution.

Dans le cas où une action de rattrapage salarial serait conduite, un bilan précisant notamment le montant distribué, le nombre et la classification des bénéficiaires sera présenté à l'occasion d'une réunion de la Commission égalité professionnelle.

Il est précisé que les mesures de rattrapage ne doivent pas se substituer à toute autre mesure individuelle ou collective auxquelles peuvent prétendre les salarié-e-s.

### 3.5 Représentation des salariés parmi les dix salariés percevant les plus hautes rémunérations

BPCE SA veillera à améliorer la représentation des salariés sous-représentés parmi les 10 salariés percevant les plus hautes rémunérations.

## **4. Indicateurs de suivi**

- Indicateurs définis à l'article D1142-2 du code du travail et leur niveau de résultat

## **Chapitre 5 : L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE**

Afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de BPCE SA, les parties signataires affirment leur volonté d'assurer une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et privée des salarié-e-s de BPCE SA, hommes ou femmes.

### **1. Etat des lieux et bilan des actions menées**

La mise en place, depuis plusieurs années, de pratiques collectives harmonisées au sein de BPCE SA facilite l'articulation entre la vie professionnelle, la vie personnelle et l'exercice de responsabilité familiale.

L'accord collectif relatif aux conditions de vie au travail au sein de BPCE SA du 20 juillet 2017 et la charte des « 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie » participent également à une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

### **2. Objectifs de progression**

BPCE SA s'engage à continuer à promouvoir un cadre permettant au salarié de travailler dans des conditions conciliant vie privée et vie professionnelle et notamment l'exercice responsabilités familiales.

### **3. Actions en faveur de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et la vie familiale**

#### **3.1 L'équilibre des temps de vie**

Il est rappelé que le système de l'horaire variable, le temps partiel ou le forfait réduit contribuent à l'équilibre des temps de vie.

De plus, les Directions de BPCE SA veillent à prendre en compte les contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions.

Ainsi, sauf cas exceptionnel, les réunions doivent être planifiées et prendre en compte dans la mesure du possible le planning de présence des salarié-e-s à temps partiel ou en forfait réduit en jours.

Sauf cas exceptionnels, les managers doivent veiller à ce que les réunions se tiennent, à titre indicatif, dans une plage de 9h00 à 18h00 afin de permettre à leurs collaborateurs de concilier leur vie privée avec leur vie professionnelle.

Sauf cas exceptionnels, les réunions pendant la « pause déjeuner » doivent être évitées.

A ce titre, la charte des « 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie », est présente sur l'intranet et communiquée aux nouveaux entrants lors de la session de formation d'accueil.

Par ailleurs, la planification des congés payés et RTT doit être anticipée pour la bonne organisation des unités et l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale.

#### **3.2 Mesures liées au travail à temps partiel et à taux réduit**

Les parties signataires rappellent que l'accès au temps partiel et au forfait réduit en jours est ouvert aussi bien aux hommes qu'aux femmes.



La hiérarchie ne doit donc en aucun cas restreindre leur accès, en raison du genre, ou prendre en compte ce mode d'organisation du temps de travail dans l'évolution professionnelle de ses collaborateurs ou collaboratrices.

La hiérarchie veillera plus particulièrement à équilibrer la charge de travail des salarié-e-s à temps partiel ou au forfait réduit en jours, afin de rendre compatible le mode d'organisation du temps de travail qu'ils ont choisi avec leurs responsabilités familiales.

Chaque année, dans le cadre de l'entretien annuel, une partie de l'entretien est dédiée à l'évolution de la charge de travail des salarié-e-s concernés eu égard à l'évolution de l'activité de leur emploi et/ou de la situation individuelle du collaborateur. Un compte rendu de cet entretien est établi par le manager et transmis au salarié.

### 3.3 Le congés paternité et d'accueil de l'enfant

Les parties signataires souhaitent participer à l'évolution des rôles dévolus à chaque sexe dans la société. Elles considèrent que la prise du congé de paternité prévue par les dispositions légales et conventionnelles au niveau de la branche de la banque constitue l'un des moyens d'accompagner cette évolution.

Aussi, tous les salarié-e-s qui demandent le bénéfice d'un congé de paternité, se verront maintenir par BPCE SA l'intégralité de leur salaire de base à due proportion de leur régime de travail et de la durée du congé de paternité dont ils auront demandé le bénéfice. Le salaire sera maintenu déduction faite des indemnités journalières de Sécurité Sociale.

Ce dispositif concerne les congés paternité prenant effet et pendant à partir du 1er janvier 2019 et jusqu'à la fin de la durée de l'accord.

### 3.4 Prestation d'un service de conciergerie

Afin de permettre aux salarié-e-s de BPCE SA de se libérer d'un certain nombre de tâches de la vie courante, BPCE SA met à leur disposition un service interne de conciergerie sur le site Avant Seine, en gérance commerciale indépendante de BPCE SA et offrant un certain nombre de prestations.

Les nouveaux salarié-e-s sont informés de l'existence du service de conciergerie au sein du site Avant Seine.

### 3.5 Autres mesures d'accompagnement

Afin d'apporter une vision globale sur l'ensemble des démarches, droits et obligation dans le cadre d'un congé de maternité ou d'adoption, un livret complet est en ligne sur l'intranet de l'entreprise.

De même un livret est en ligne dans le cadre du congé de paternité.

## 4. Indicateurs de suivi

- Nombre de congés de paternité et d'accueil de l'enfant par rapport au nombre de collaborateur (père/conjoint de la mère/partenaire de PACS) ayant accueilli un jeune enfant (RSC 1.b)
- Nombre de salarié-e-s à temps partiel ou au forfait réduit ayant bénéficié d'un entretien par rapport au nombre de salarié-e-s concernés

## **Chapitre 6 : LES ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION**

La sensibilisation et la communication sur le thème de l'égalité professionnelle sont nécessaires aux évolutions des mentalités des femmes et des hommes.

Dans cet optique, BPCE SA poursuivra son soutien au réseau interne de femmes.

BPCE SA a obtenu en 2016 le label Egalité professionnelle délivré par l'AFNOR et souhaite poursuivre cette démarche.

### **1. Objectifs de progression**

BPCE SA intensifiera les actions de sensibilisation, de formation et de communication sur le sujet de l'égalité professionnelle et de la mixité afin de faire évoluer les mentalités et les pratiques managériales en faveur de la mixité.

### **2. Actions en terme de sensibilisation et de communication**

#### 2.1 Actions de sensibilisation

BPCE SA généralisera des actions de sensibilisation et de formation auprès des différents acteurs :

- Toute personne participant au processus de recrutement (RRH et manager) bénéficie d'une sensibilisation obligatoire sur le thème de l'égalité professionnelle et de la non-discrimination à l'embauche par le suivi d'une formation spécifique au moins une fois tous les 5 ans. (Article L1131-2 du code du travail)  
En effet, la Direction poursuivra ses actions de sensibilisation des managers dans le cadre de leurs actions de recrutement, sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes. À ces fins, les plans annuels de formation intégreront ces éléments dans le cadre de la sensibilisation sur la mixité.
- Afin de sensibiliser les managers plus largement sur le thème de l'égalité professionnelle et de la non-discrimination tout au long du parcours professionnel des salarié-e-s, BPCE SA s'engage :
  - o d'une part, à intégrer dans le parcours de formation des managers un e-learning sur ces thèmes
  - o d'autre part, à remettre à chaque nouveaux managers une note explicative sur ces thèmes.
- S'appuyant sur la définition du sexisme pour faire évoluer les comportements, BPCE SA poursuit ses actions sensibilisation et/ou de formation relatives à la non-discrimination et à la lutte contre les stéréotypes de genre.  
Le Code du travail prévoit que « 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 hostile, dégradant, humiliant ou offensant. » (Article L.1142-2-1 du Code du travail)  
Par ailleurs, le sexisme est défini par le Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes « comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes en raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet, ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer et de les inférioriser de façon insidieuse, voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique

ou mentale. Le sexisme au travail se manifeste au quotidien, par exemple, à travers des blagues et des commentaires sexistes, des remarques sur la maternité, des stéréotypes négatifs, des incivilités ou des marques d'irrespect, des compliments ou critiques sur l'apparence physique non sollicités, des pratiques d'exclusion ». (Source : Rapport du 6 mars 2015 du Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes intitulé « le sexisme dans le monde du travail »)

A ce titre, BPCE SA s'engage :

- à mettre en place au cours de la durée de l'accord un module de formation sur ce thème en e-learning pour tous les nouveaux entrants,
  - à proposer au moins deux conférences par an sur ce sujet à l'ensemble des managers et/ou collaborateurs.
- Au sein de la Direction des Ressources Humaines, un suivi trimestriel d'indicateurs liés à l'égalité professionnelle sera mis en place.
  - Une présentation sera réalisée chaque année au Comité de Direction Générale du rapport de situation comparée afin de suivre l'évolution de la mixité au sein de BPCE SA.
  - Lors de projet de réorganisation, le taux de manager femmes/hommes, avant et après, sera mesuré afin de veiller à la mixité sur les postes de manager

Afin de réaliser ces actions de sensibilisation, la Direction des Ressources Humaines se réserve un budget de 30 000 € HT.

## 2.2 Actions de communication

BPCE SA s'engage à :

- veiller à ce que les visuels et messages choisis en matière de communication interne et/ou externe respectent un équilibre entre les femmes et les hommes
- assurer une prise de parole équilibrée entre les femmes et les hommes dans les communications internes et externes
- organiser la semaine de la mixité durant la 1<sup>ère</sup> semaine du mois de mars de chaque année. A cette occasion, seront distribués le guide de la mixité et le guide de prévention contre le harcèlement moral et sexuel.

## 3. Indicateurs de suivi

- Nombre de formations auprès des RRH et des managers et nombre de personnes formées
- Nombre d'actions sensibilisation et/ou de formation relatives à la non-discrimination et à la lutte contre les stéréotypes de genre
- Nombre de conférences réalisées.

## Chapitre 7 : DISPOSITIONS FINALES

### **1. Suivi de l'accord**

Les parties conviennent que le bilan de l'accord et des indicateurs qui y sont définis feront l'objet d'un suivi annuel et d'une discussion dans le cadre de la commission égalité professionnelle.

Par ailleurs, le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes sera réalisé dans le cadre de la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée en application de l'article L2242-15 du code du travail.

### **2. Durée de l'accord**

Le présent accord prend effet à compter du 1er janvier 2019 et est conclu pour une durée déterminée fixée au 31 décembre 2021. A cette date, il cessera automatiquement de produire tout effet.

### **3. Révision de l'accord :**

Il pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues par le code du travail. La demande de révision éventuelle est notifiée aux parties signataires par courrier recommandé avec accusé de réception. Des négociations en vue de la révision du présent accord seront ouvertes dans un délai maximum d'un mois à compter de la réception de la demande de révision.

### **4. Publicité de l'accord**

Conformément à l'article L.2231-5 du Code du Travail, le présent accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Cet accord sera déposé à la DIRECCTE sur la plateforme de télé-procédure du ministère du travail et au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes du siège de la BPCE SA, conformément aux dispositions de l'article L.2231-6 du Code du Travail.

Chaque organisation syndicale sera destinataire d'un exemplaire original du présent accord.

Le présent accord sera mis à la disposition des salariés de BPCE SA, via l'intranet de BPCE SA.

Fait à Paris, le xxxxxx en 7 exemplaires originaux

Pour BPCE SA, Philippe BAILLY  
Directeur des Ressources Humaines BPCE

Pour la CFTC

Pour la CFDT

Pour le SNB-CFE/CGC

Pour l'UNSA