

**ACCORD EN FAVEUR DE L’EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Entre la Casden Banque Populaire, dont le siège est situé 91, Cours des Roches à Noisiel (77186), représentée par son Directeur Général,

D’une part,

Et les organisations Syndicales représentatives :

Pour la C.F.D.T. :

Pour la C.F.T.C. :

Pour la C.G.T. :

Pour l’U.N.S.A. :

D’autre part,
Il est convenu ce qui suit :

**PREAMBULE**

Vouloir respecter l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une obligation légale forte : la loi n°2001-397 du 9 mai 2001 ; la loi n°2006-339 du 23 mars 2006 ; la loi n°2010-1330 du
9 novembre 2010 ; le décret n°2012-1408 du 18 décembre 2012 ; la loi n°2014-873 du 4 août 2014 ; la loi n°2015-994 du 17 août 2015, l’ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017  ; les articles L.2242-17 et suivants du code du travail, relatifs à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La Casden Banque Populaire réaffirme ainsi sa politique globale de lutte contre toutes les formes de discriminations, fondées notamment sur le genre, l’état de grossesse ou la situation de famille.

Vouloir respecter l’égalité professionnelle, c’est comprendre que la mise en œuvre de ce principe peut renforcer la cohésion des relations sociales et améliorer les conditions de travail. C’est par un ensemble de mesures concrètes, dans le respect des dispositions conventionnelles, qu’il est possible d’y parvenir, en étant conscient que l’action qui peut être menée au sein du cadre de travail ne saurait corriger, à elle seule, des inégalités de situation qui trouvent souvent leurs sources en dehors de ce cadre.

**Bilan de l’accord 2016 en faveur de l’égalité professionnelle**

Au préalable et sur la base du Rapport de situation comparée, il est rappelé les éléments chiffrés 2016 suivants :

* 71% de la population CDI de la Casden Banque Populaire sont des femmes (soit 401 femmes sur 563 salariés en CDI)
* 51% des cadres sont des femmes (soit 93 femmes sur 182 salariés cadres)
* 62% des salariés recrutés en CDI sont des femmes (soit 21 femmes sur 34 salariés recrutés)
* 54% des recrutements cadres sont des femmes (soit 7 femmes sur 13 cadres recrutés)
* 71% des salariés formés en 2016 sont des femmes (soit 364 femmes sur 511 salariés formés)
* 72% des salariés promus en 2016 sont des femmes (soit 18 femmes sur 25 salariés promus)

Constat 2016:

Avec un **taux de féminisation** s’élevant à 71%, la Casden Banque Populaire attache une place importante à l’égalité professionnelle et à la mixité des emplois. La population des techniciens est également majoritairement féminisée avec 81% d’entre elles. Les postes d’encadrement féminin ont été maintenus : le taux des femmes cadres est resté à 51% entre 2015 et 2016.

Cependant, les femmes restent sous-représentées dans les postes de cadres supérieurs et de direction (28%).

**L’ouverture des postes à pourvoir en recrutements externes** se fait de manière indifférente aux femmes et aux hommes à compétences, expériences et profils équivalents. Le recrutement des femmes représente 62% des recrutements et celui des femmes cadres représente 54% des recrutements cadres.

Sur **l’accès à la formation**, la Casden Banque Populaire déploie les différents modules du plan de formation en corrélation avec la représentativité des femmes et des hommes dans l’effectif global. En 2016, 71% des salariés ayant suivi une formation sont des femmes et 47% des salariés ayant suivi une formation managériale sont des femmes.

Concernant **les promotions**, 72% des salariés promus en 2016 étaient des femmes, soit la même proportion des femmes dans l’effectif global. Par ailleurs, la part des femmes bénéficiaires de mesures individuelles est identique à leur part dans les effectifs.

**Les écarts de rémunération** demeurent mesurés et inférieurs à 10% à l’exception du niveau J qui intègrent au total 11 salariés de l’entreprise. Il convient également de rester attentif sur l’écart de rémunération entre les femmes et les hommes du niveau G qui est de 9%.

Forte de ce constat, la Casden Banque Populaire souhaite s’inscrire dans la continuité des mesures prises précédemment. Ces engagements ont été enrichis des échanges intervenus entre la commission Egalité professionnelle, les partenaires sociaux et la Direction dans le cadre des présentes négociations.

**Domaines d’actions retenus**

A partir du constat ainsi réalisé, les parties conviennent de poursuivre leurs objectifs de progression dans les domaines suivants :

* L’accès à l’emploi,
* La formation professionnelle,
* Le déroulement de carrière et de promotion professionnelle et la mixité des emplois,
* L’égalité professionnelle salariale,
* L’articulation entre l’activité professionnelle et la vie personnelle et notamment l’exercice de la parentalité,
* La sensibilisation.

L’atteinte de ces objectifs de progression s’effectue au moyen d’actions concrètes et chiffrées, dont la nature, l’étendue et le délai de réalisation font également l’objet du présent accord.

Cet accord est le résultat d’un dialogue social mené au niveau de la commission égalité professionnelle, du Comité d’Entreprise et des Délégués Syndicaux au cours des réunions des
5 octobre 2017, 26 octobre 2017, 4 décembre 2017 et 11 décembre 2017 et sa déclinaison se fera selon les mêmes modalités de concertation.

**Article 1 – L’accès à l’emploi**

Afin d’équilibrer l’accès à l’emploi, la Casden Banque Populaire rappelle que l’ouverture des postes à pourvoir en recrutements externes doit se faire de manière indifférente aux femmes et aux hommes à compétences, expériences et profils équivalents. Des actions ont déjà été engagées en ce sens, le présent accord réaffirme cet engagement par des actions concrètes et adaptées au contexte de la banque.

***Objectif : Ouvrir tous les postes à pourvoir indifféremment aux femmes et aux hommes.***

Les actions et indicateurs associés à cet objectif sont :

* Mettre en œuvre le processus de recrutement basé sur les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats. Les critères retenus ne sauront en aucun cas prendre en considération le genre, la situation de famille ou la grossesse. L’indicateur de suivi portera sur l’actualisation annuelle de l’ensemble des fiches de poste et la sensibilisation des managers en amont du recrutement à l’équilibre des genres (Résultat recherché : 100% des managers concernés par un acte de recrutement seront sensibilisés).
* Rappeler nos exigences aux cabinets de recrutement et partenaires de placement, auxquels la Casden Banque Populaire a recours, pour que soient présentées dans une proportion équivalente, en tenant compte des contraintes du marché du travail, des candidatures des deux genres. L’indicateur de suivi portera sur la communication adressée aux partenaires externes. (Résultat recherché : 100% des cabinets de recrutement et partenaires de placement seront sensibilisés).
* Présenter des offres dénuées de tout stéréotype lié au genre. Une attention particulière sera portée à la rédaction des offres d’emploi pour supprimer toute référence liée au genre. L’indicateur de suivi portera sur les actions menées et le nombre de managers sensibilisés. (Résultat recherché : Toutes les annonces diffusées seront dénuées de référence liée au genre).

***Objectif : Analyser les déséquilibres des filières métiers en vue d’apporter des mesures correctrices appropriées ou maintenir l’équilibre de la parité pour les postes d’encadrement notamment.***

Les actions et indicateurs associés à cet objectif sont :

* Apporter une attention particulière aux filières métiers en déséquilibre et en priorité les métiers du Réseau de la Casden Banque Populaire. L’indicateur de suivi portera sur une étude annuelle des métiers déséquilibrés. (Résultat recherché : Une analyse approfondie aura lieu chaque année sur une filière métier concernée par un déséquilibre).
* Maintenir la parité pour les postes d’encadrement en disposant en interne d’un vivier de potentiel équilibré en genre pour anticiper les recrutements pour les postes d’encadrement. Des revues d’équipe avec les Directions permettront de créer ce vivier. L’indicateur de suivi portera sur le nombre de revues menées avec les Directions. (Résultat recherché : La parité femmes / hommes sera recherchée pour constituer le vivier de potentiel).

**Article 2 – La formation professionnelle**

***Objectif : Prendre toutes les dispositions pour assurer un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation.***

Les actions et indicateurs associés à cet objectif sont :

* Etre attentif à la part des femmes dans les formations dispensées dans le cadre de la formation professionnelle continue. L’indicateur de suivi portera sur les éléments du plan de formation de l’année. (Résultat recherché : la part des femmes formées devra correspondre au minimum à la part qu’elles représentent dans les effectifs. Une distinction devra être faite entre les formations liées à l’adaptation au poste et celles liées au développement des compétences).
* Communiquer et sensibiliser sur les parcours de formation existants au sein de la Casden Banque Populaire notamment les formations diplômantes, qualifiantes et managériales. L’indicateur de suivi portera sur la mise à disposition et l’actualisation des informations sur l’intranet YATOO. (Résultat recherché : 100% des collaborateurs auront accès aux supports de communication d’ici la fin de l’accord).
* Communiquer sur la mobilité fonctionnelle et géographique en s’appuyant sur les outils RH internes (Talensoft, revues d’équipe …) et sur l’ensemble des dispositifs existants au sein de la Casden Banque Populaire et/ou proposés par le Groupe BPCE. L’indicateur de suivi portera sur les actions de communication mises en place et sur les mobilités réalisées. (Résultat recherché : Nombre d’actions de communication mises en places et nombre de mobilités par genre effectuées d’ici la fin de l’accord).
* Grâce à la découverte des métiers, faciliter et susciter les souhaits d’évolution s’inscrivant dans une démarche de construction de parcours professionnel. L’indicateur de suivi portera sur le nombre d’actions d’information qui seront mises en place d’ici la fin de l’accord. (Résultat recherché : Une à deux actions d’information seront organisées par an).

***Objectif : Faire progresser, en concertation avec le Comité de Direction, le nombre de propositions de candidatures féminines dans les programmes de formation managériaux Groupe afin d’atteindre 50% au minimum de femmes inscrites dans les programmes de formation dédiés au management.***

Les actions et indicateurs associés à cet objectif sont :

* Identifier un vivier de salariés non cadres ou non managers à potentiel, composé selon un objectif de parité femmes / hommes, en vue de leur inscription à des programmes de formation les préparant à occuper des fonctions managériales. L’indicateur de suivi portera sur le nombre de revues d’équipe permettant de créer le vivier. (Résultat recherché : le nombre de nouveaux managers inscrits à des formations managériales réparti par genre).
* Identifier un vivier de salariés à potentiel, composé selon un objectif de parité
femmes / hommes, en vue de leur inscription aux programmes de formation dédiés au management proposés par le Groupe. L’indicateur de suivi portera sur le nombre de candidatures féminines inscrites aux parcours de formation proposés par le Groupe BPCE. (Résultat recherché : atteindre l’objectif de 50% de candidatures féminines inscrites dans les programmes de formation dédiés au management proposés par le Groupe BPCE).

**Article 3 – Déroulement de carrière, promotion professionnelle et mixité des emplois**

***Objectif : Permettre un accès identique, à la promotion et aux postes à responsabilités et favoriser la construction de parcours de carrière sans distinction de genre.***

Les actions et indicateurs associés à cet objectif sont :

* Identifier des femmes pouvant évoluer vers des postes à plus fortes responsabilités, pour faire évoluer les étapes charnières telles que : le passage vers le management intermédiaire et l’accès à des postes d’encadrement supérieur et de cadres dirigeants. L’indicateur de suivi portera sur la création d’un vivier de femmes pouvant évoluer vers des postes à plus fortes responsabilités. (Résultat recherché : 100% des Directions seront rencontrées à 2 reprises d’ici la fin de l’accord).
* Anticiper l’équilibre des genres dans les remplacements par une évaluation en amont entre le responsable hiérarchique et la Direction des Ressources Humaines du potentiel des collaborateurs. L’indicateur de suivi portera sur le nombre de revues d’équipe. (Résultat recherché : 100% des Directions seront rencontrées d’ici la fin de l’accord).

***Objectif : Consolider nos 50% de femmes cadres en moyenne d’ici la fin de l’accord***

Pour atteindre cet objectif, la Casden Banque Populaire s’attachera à faire progresser son taux de remplacement du personnel d’encadrement dans les mêmes proportions et équilibres.

L’action associée à cet objectif est de mettre en œuvre l’ensemble des leviers précédemment cités pour proposer au Comité de Direction des candidatures équilibrées en genre à l’occasion de tous les processus liés à la promotion. L’indicateur de suivi portera sur le nombre de promotion par genre. (Résultat recherché : Consolider nos 50% de femmes cadres en moyenne d’ici la fin de l’accord).

**Article 4 – Egalité professionnelle salariale**

L’égalité salariale est une composante de l’égalité professionnelle. La Casden Banque Populaire
réaffirme son attachement au principe d’égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un même emploi ou emploi similaire et un même niveau, avec une formation, ancienneté et expérience comparables.

La Casden Banque Populaire examine chaque année les différences salariales entre les femmes et les hommes dans le cadre du suivi effectué par la commission égalité professionnelle et dans le cadre de la négociation obligatoire sur les salaires effectifs par des mesures individuelles destinées à les résorber.

Les parties constatent que ces écarts se sont amenuisés mais que la politique engagée doit être poursuivie dans l’esprit de la loi.

Conformément aux dispositions de l’article L.2242-15 du Code du travail, un 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 intégré à la négociation obligatoire sur les salaires effectifs.

***Objectif : Réduire les éventuels écarts de rémunérations constatés entre les femmes et les hommes qui ne peuvent pas se justifier par des critères objectifs et vérifiables (formation, expérience, ancienneté, parcours professionnel, performance…)***

Pour atteindre cet objectif, les parties s’attacheront à veiller à assurer l’égalité professionnelle salariale entre les femmes et les hommes dès l’embauche et au cours de leur parcours professionnel (le rythme d’évolution salariale, la situation salariale lors d’une promotion, la situation salariale lors d’une mutation, la situation salariale au retour de congé maternité, d’adoption ou de congé parental).

Les actions et indicateurs associés à cet objectif sont :

* Assurer à l’embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les femmes et les hommes pour un même emploi ou emploi similaire et un même niveau, avec une formation, ancienneté et expérience comparables. L’indicateur de suivi portera sur les niveaux de rémunérations à l’embauche des femmes et des hommes pour un même emploi ou un emploi similaire et un même niveau, avec une formation, ancienneté et expériences comparables. (Résultat recherché : il conviendra de ne pas constater d’écart supérieur à 5%).
* Mettre à disposition des managers les informations nécessaires à l’identification des écarts salariaux et s’engager à régulariser des écarts salariaux non justifiés à l’occasion des décisions concernant les mesures salariales. L’indicateur de suivi portera sur le taux d’écart des rémunérations, non justifié par des critères objectifs, entre des collaboratrices et des collaborateurs sur la base de la rémunération des salariés en équivalent temps plein, en tenant compte du niveau, de l’ancienneté, du métier et de l’expérience. (Résultat recherché : Partager une analyse des rémunérations des femmes et des hommes avec la commission égalité professionnelle et les organisations syndicales et proposer, le cas échéant, en liaison avec la négociation annuelle obligatoire des mesures correctrices salariales notamment dans les niveaux pouvant comporter des déséquilibres notables).
* Mettre en œuvre les mesures de garantie salariale suite à un congé maternité ou d’adoption en attribuant aux salariées absentes pour motif de maternité à leur retour de congé légal et conventionnel une majoration de leur salaire brut de base mensuel équivalente à la moyenne sur la même période des augmentations des collaborateurs de leur niveau.
* Considérant que l’exercice de la parentalité doit pouvoir s’appliquer aux femmes comme aux hommes, et que le droit des pères participe au rééquilibrage des rôles dans la vie familiale contribuant ainsi au développement de la parentalité, les parties conviennent qu’après un an d’ancienneté tout salarié en congé paternité ou d’adoption pris en charge par la Sécurité sociale bénéficie d’une indemnisation égale à 100% du différentiel entre le montant versé par la Sécurité sociale et le montant total de sa rémunération brute.

Le congé paternité dont bénéficie le père après la naissance de son enfant s’entend, conformément aux dispositions des articles L.1225-35 et L.1225-36 du code du travail, de
11 jours consécutifs ou 18 jours en cas de naissance multiple. Cette indemnisation est réduite du montant des indemnités journalières de sécurité sociale et est versée dans les conditions prévues par la réglementation.

* Pour les collaborateurs à temps partiel, la faculté sera offerte, en fonction des dispositions réglementaires applicables, de cotiser sur la part salariale et patronale au régime général et complémentaire de l’assurance vieillesse sur la base d’un salaire correspondant à un temps plein.

**Article 5 – Articulation entre l’activité professionnelle et la vie personnelle et notamment l’exercice de la parentalité.**

***Objectif : Conscients que la prise en compte des contraintes liées à la parentalité et plus globalement des aspirations à une meilleure articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle favorise l’égalité professionnelle, les actions ci-dessous sont retenues.***

* Prendre en compte les contraintes familiales et trouver des solutions adaptées notamment dans l’organisation et l’aménagement du temps de travail. L’indicateur de suivi portera sur le nombre d’action de sensibilisation lié à la conciliation de la vie personnelle et professionnelle. Résultat recherché : Favoriser l’échange constructif dans le cadre de l’organisation du travail et des relations entre managers et collaborateurs.
* Organiser des entretiens spécifiques avant et au retour de congé maternité, congé d’adoption ou en congé parental à temps plein, en vue d’étudier les conditions de la reprise, les éventuels souhaits de mobilité et les besoins de formation nécessaires au développement professionnel. Chacun de ces entretiens constitue un entretien professionnel. Durant la période de l’absence, l’ensemble des informations collectives seront transmises directement au domicile des salariés concernés. Lors du retour du bénéficiaire d’un congé de maternité ou d’adoption sur son poste de travail ou similaire, un entretien devra être systématiquement proposé par le responsable de proximité pour transmettre toutes les informations utiles relatives à l’actualité de la Casden Banque Populaire et/ou de son service. Pour les collaborateurs de retour de congé parental, un dispositif d’accueil de même nature sera mis en place auquel s’ajoutera une rencontre avec la Direction des Ressources Humaines et la hiérarchie pour identifier et prendre en compte les éventuels besoins en formation. L’indicateur de suivi portera sur le nombre de collaborateurs ayant bénéficié d’un accompagnement. (Résultat recherché : 100% des collaborateurs concernés devront rencontrer leur manager en amont et au retour de leur congé pour présence parentale).

**Article 6 - Sensibilisation**

* Poursuivre ou mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de communication en direction des salariés. L’indicateur de suivi portera sur une communication appropriée en utilisant les supports de communication interne existants au niveau de l’entreprise (journal et note interne …). (Résultat recherché : L’animation de l’espace dédié sur l’intranet YATOO)
* En outre, un effort plus spécifique sera fait pour mettre en place des informations managériales portant sur les enjeux de la mixité, de l’égalité des chances et de la prévention des discriminations. L’indicateur portera sur le nombre d’informations et/ou d’actions de formation réalisées sur le sujet. (Résultat recherché : 100% des managers devront être sensibilisés à la prévention des discriminations et à la promotion de la mixité d’ici la fin de l’accord).

**Article 7 – Durée de l’accord et modalités de renégociation**

L’accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2021.

Le présent accord peut être révisé à tout moment conformément aux dispositions légales en vigueur.
La révision est notifiée par lettre recommandée avec accusé réception par son auteur aux autres parties concernées. Elle comporte l’indication des dispositions dont la révision est demandée. Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre recommandée, les parties concernées ouvriront une négociation en vue de la rédaction d’un nouveau texte, et le cas échéant, la conclusion d’un avenant de révision. Cette négociation sera organisée à l’initiative de l‘employeur.

**Article 8 – Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2018.

Dans le cas où des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles où décisions judiciaires viendraient à remettre en cause tout ou partie du présent avenant, les parties conviennent d’en examiner les conséquences et d’apporter au présent avenant les modifications nécessaires.

**Article 9 – Modalités de suivi**

Le présent accord doit servir de grille de référence pour l’examen de différentes problématiques abordées dans les différentes instances de dialogue social. Plus spécifiquement, sa mise en œuvre devra faire l’objet d’un point d’étape chaque année au niveau de la commission égalité professionnelle.

Une évaluation des mesures prises sera présentée au cours de l’année aux partenaires sociaux en complément de la présentation du bilan annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes.

**Article 10 – Notification**

Conformément à l’article L.2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise.

**Article 11 – Dépôt et Publicité**

Le présent accord sera déposé à l’initiative de la Direction des Ressources Humaines au Greffe du Conseil de Prud’hommes de Meaux en un exemplaire.

Trois exemplaires seront transmis à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de MELUN, dont une version sur support papier signée des parties et deux versions sur support électronique (une version signée et l’autre anonymisée).

Un exemplaire du présent accord sera également transmis à l’adresse numérique de la Branche.

Le présent avenant sera porté à la connaissance de l’ensemble des salariés par publication sur l’intranet YATOO.

Fait à Noisiel, le 11 décembre 2017

Pour la Casden Banque Populaire, Le Directeur général,

Pour la C.F.D.T. :

Pour la C.F.T.C. :

Pour la C.G.T. :

Pour l’U.N.S.A. :