



ACCORD SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE BPCE INFOGERANCE ET TECHNOLOGIES

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	2
ARTICLE 1 – EMBAUCHE.....	2
ARTICLE 1.1 - RECRUTEMENT (EGALITE DE TRAITEMENT DES CANDIDATURES)	2
ARTICLE 1.2 - COMMUNICATION.....	3
ARTICLE 2 – FORMATION PROFESSIONNELLE	3
ARTICLE 3 – PROMOTION PROFESSIONNELLE.....	3
ARTICLE 4 – CONDITIONS DE REMUNERATION EFFECTIVE.....	4
ARTICLE 4.1 – EGALITE DE TRAITEMENT SALARIAL.....	4
ARTICLE 4.2 – REMUNERATION ET PARENTALITE	4
ARTICLE 5 – ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE FAMILIALE.....	4
ARTICLE 5.1 – AMELIORER L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE.....	4
ARTICLE 5.2 – PROMOUVOIR LE PARTAGE DES RESPONSABILITES PARENTALES.....	5
ARTICLE 6 – DISPOSITIONS FINALES	5
ARTICLE 6.1 – DURÉE DE L'ACCORD.....	5
ARTICLE 6.2 – SUIVI DE L'ACCORD	5
ARTICLE 6.3 – DÉPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD	5
ARTICLE 6.4 – RÉVISION	5
ARTICLE 6.5 – DÉNONCIATION.....	5
ARTICLE 6.6 – DÉPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD	6
ARTICLE 6.7 – PUBLICATION DE L'ACCORD	6
ARTICLE 6.8 – ACTION EN NULLITE	6



Entre l'entreprise **BPCE Infogérance et Technologies**, Groupement d'Intérêt Economique dont le siège social est situé au 110 avenue de France ; 75013 Paris, représentée par Alain MONTEILS, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines

Et

Les **organisations syndicales représentatives** dans l'entreprise, représentées respectivement par leur délégué syndical :

- M. GORECKI Gilles, délégué syndical [CFDT] ;
- M. BAYOL Isabelle, délégué syndical [UNSA] ;
- M^{me} ESPAIGNET Valérie, délégué syndical [SUD Solidaires] ;

PREAMBULE

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle, les organisations syndicales représentatives et la Direction se sont réunies à cinq reprises (les 10 juillet, 26 septembre, 17 octobre, 16 novembre et 28 novembre 2017) conformément à l'article L2242-1 du code du travail.

Conscients de la nécessité de disposer d'un dispositif conventionnel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux ont souhaité, dans le cadre de la première négociation annuelle obligatoire sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle au sein de BPCE-IT, mettre en place des mesures favorisant l'égalité professionnelle.

Il a été convenu ce qui suit,

ARTICLE 1 – EMBAUCHE

ARTICLE 1.1 - RECRUTEMENT (EGALITE DE TRAITEMENT DES CANDIDATURES)

Dans le cadre du processus de recrutement, BPCE-IT s'engage à ouvrir, indifféremment aux femmes et aux hommes, les postes à pourvoir au sein de l'entreprise. Il est garanti l'application des mêmes critères de sélection pour les femmes et les hommes.

BPCE-IT veillera dans la mesure du possible :

- à ce que la part respective des femmes et des hommes dans les présélections comme dans les embauches, reflète à compétences, expériences professionnelles et qualifications équivalentes, la mixité des candidatures présentées, tant en provenance de l'interne que de l'externe.
- à proposer en phase finale de recrutement, pour les postes de cadres et managers, un-e candidat-e de chaque sexe.

A ce titre, BPCE-IT s'engage à agir à tous les niveaux de recrutement, et à promouvoir l'égalité professionnelle dans les différents partenariats écoles au travers des différentes actions qui sont menées.

Toutes ces actions viennent en soutien de l'ambition que se donne BPCE -IT d'avoir recruté au minimum 30% de femmes parmi l'ensemble des recrutements externes à l'issue du présent accord (hors opérations de transfert d'activité).

ARTICLE 1.2 - COMMUNICATION

Afin de concourir à la mixité entre les femmes et les hommes dans les métiers, BPCE-IT s'engage à poursuivre ses actions de sensibilisation auprès des principaux acteurs du recrutement et des mobilités (internes et externes).

ARTICLE 2 – FORMATION PROFESSIONNELLE

Conscients que la formation constitue un levier important d'égalité des chances dans le déroulement de carrière et l'évolution professionnelle des femmes et des hommes, BPCE-IT prend les engagements suivants :

BPCE-IT s'engage à œuvrer en faveur de l'égalité d'accès à la formation professionnelle des femmes et des hommes de l'entreprise.

Par ailleurs, BPCE-IT s'engage à inscrire dans son catalogue de formation les programmes proposés par le Groupe BPCE destinés à l'accompagnement professionnel des femmes ainsi que des formations spécifiques dédiées aux femmes nouveaux managers.

Enfin, l'entreprise veillera à ce que les absences liées à la parentalité ne constituent pas un frein dans l'accès à la formation des salarié-e-s concerné-e-s et proposera un bilan de formation systématique à l'occasion de l'entretien de reprise d'activité au retour de congé maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation.

ARTICLE 3 – PROMOTION PROFESSIONNELLE

BPCE-IT réaffirme que les décisions relatives à la gestion des carrières et les conditions d'accès à la promotion professionnelle reposent exclusivement sur des critères professionnels notamment compétences, expérience et qualification des salariés.

Par ailleurs, BPCE-IT s'engage dans la promotion de la carrière des femmes avec la création d'un club favorisant l'égalité professionnelle au sein de BPCE-IT. Ce club sera notamment engagé sur le thème de la mixité au travers de diverses actions telles des conférences, l'organisation de différents ateliers (mentoring, coaching, co-développement entre pairs, ...).

Dans ce cadre, BPCE-IT confirme sa volonté d'adhérer à l'association « les Elles du Groupe BPCE », qui fédère les « réseaux de femmes » des entreprises du Groupe.



ARTICLE 4 – CONDITIONS DE REMUNERATION EFFECTIVE

ARTICLE 4.1 – EGALITE DE TRAITEMENT SALARIAL

BPCE-IT s'engage à assurer à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique, à compétences, expérience professionnelle et qualification équivalente, entre les femmes et les hommes.

De même, le salaire et la classification des femmes et des hommes doivent, notamment dans le cadre d'une promotion, évoluer dans les mêmes conditions, sur la base des compétences, de l'expérience professionnelle, et de la qualification.

Afin de s'assurer de l'équilibre salarial entre les femmes et les hommes, BPCE-IT s'engage :

- à mettre à disposition auprès des managers les informations nécessaires à l'identification des écarts salariaux.
- à sensibiliser par différents moyens les managers et les RRH sur les enjeux de l'équilibre salarial entre les femmes et les hommes.
- à réduire les écarts de rémunération non justifiés à l'occasion de la campagne de mesures salariale individuelle.

Dans ce cadre, l'entreprise s'engage à analyser annuellement les écarts de rémunération au sein d'un même emploi, à compétences, tranches d'âge, expériences professionnelles et qualifications équivalentes. L'entreprise s'engage, dès lors qu'est constaté, au sein d'un emploi occupant au moins 5 personnes, un écart de rémunération sur le salaire de base annuel de plus de 5% entre femme et homme, à étudier des mesures de rattrapage salarial.

Ces rattrapages salariaux seront financés par la mise en place d'une enveloppe spécifique comprise dans l'enveloppe globale définie pour les mesures salariales individuelles.

ARTICLE 4.2 – REMUNERATION ET PARENTALITE

L'entreprise rappelle sa volonté de respecter l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, notamment en cas d'absences ou congés liés à la parentalité.

Ainsi, à leur retour de congé maternité ou d'adoption, les salarié-e-s bénéficient de mesures de rattrapage salarial conformément aux dispositions légales en vigueur.

ARTICLE 5 – ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE FAMILIALE

ARTICLE 5.1 – AMELIORER L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

Il est rappelé que le 18 juillet 2016, BPCE-IT a conclu un accord collectif relatif au don de jours de repos.

Afin de favoriser l'articulation des temps de vie entre la vie professionnelle et la vie familiale, BPCE-IT s'engage à signer la Charte de la parentalité en entreprise proposée par l'observatoire de la Parentalité en Entreprise.

En vue de déployer cette Charte au sein de l'entreprise et de renforcer l'adhésion des collaborateurs, il est convenu de la création d'un groupe de travail qui aura pour but de contextualiser les engagements de la charte au contexte de BPCE-IT ainsi que de travailler sur un plan de communication.



ARTICLE 5.2 – PROMOUVOIR LE PARTAGE DES RESPONSABILITES PARENTALES

En vue de concilier parentalité et vie professionnelle, l'entreprise s'engage à indemniser l'intégralité du congé de paternité.

Ainsi, les salariés ayant 9 mois d'ancienneté Groupe à la date de naissance ou d'accueil de l'enfant bénéficieront du maintien de leur salaire (sous réserve du versement d'indemnités journalières par la Sécurité Sociale).

ARTICLE 6 – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 6.1 – DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2018 et prendra fin le 31 décembre 2020.

ARTICLE 6.2 – SUIVI DE L'ACCORD

Les parties conviennent d'un suivi annuel du présent accord au sein de la commission égalité professionnelle du Comité d'Entreprise. Dans ce cadre, ladite commission étudiera les indicateurs figurant en annexe du présent accord.

ARTICLE 6.3 – DÉPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Un exemplaire signé de cet accord est remis à chaque signataire. L'accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé, à la diligence de l'employeur, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence de la consommation, du travail et de l'emploi.

Un exemplaire sera adressé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Cet accord sera également porté à connaissance du personnel sur l'intranet.

ARTICLE 6.4 – RÉVISION

La révision du présent accord pourra intervenir selon les conditions et formalités définies par les dispositions en vigueur. A titre informatif, ces dispositions sont actuellement définies par l'article L.2261-7-1 du Code du travail.

ARTICLE 6.5 – DÉNONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'ensemble des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation. Néanmoins, les parties signataires pourront, à l'occasion de la dénonciation et à l'unanimité, prévoir un délai de préavis différent.

La direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

MA  GG 1B



ARTICLE 6.6 – DÉPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Un exemplaire signé de cet accord est remis à chaque signataire. L'accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé, à la diligence de l'employeur, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence de la consommation, du travail et de l'emploi.

Un exemplaire sera adressé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Cet accord sera également porté à connaissance du personnel sur l'intranet.

ARTICLE 6.7 – PUBLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

ARTICLE 6.8 – ACTION EN NULLITE

Conformément aux dispositions de l'article L. 2262-14 du code du travail, toute action en nullité de tout ou partie du présent accord doit, sous peine d'irrecevabilité, être engagée dans un délai de deux mois à compter :

- de la notification de l'accord aux organisations disposant d'une section syndicale dans l'entreprise ;
- de la publication de l'accord prévue à l'article L. 2231-5-1 dans tous les autres cas.

Fait à Paris, le 7 décembre 2017,

Pour BPCE Infogérance et Technologies

Alain MONTEILS, DRH

Pour les organisations syndicales représentatives

Pour la CFDT ; G. GORECKI

Pour l'UNSA ;

Pour SUD.Solidaires.

Valérie ESPAGNET



ANNEXE : SUIVI

ARTICLE 1 – EMBAUCHE

ARTICLE 1.1 - RECRUTEMENT (EGALITE DE TRAITEMENT DES CANDIDATURES)

- Répartition des embauches par sexe et par famille d'emploi
- Partenariat écoles : suivi des actions mises en place

ARTICLE 1.2 - COMMUNICATION

- Suivi des actions mises en place

ARTICLE 2 – FORMATION PROFESSIONNELLE

- Répartition des salariés formés par sexe
- Nombre d'entretien de reprise d'activité (retour de congé maternité, adoption, congé parental d'éducation)

ARTICLE 3 – PROMOTION PROFESSIONNELLE

- Répartition des promotions par sexe et par niveau de classification
- Nombre d'entretien de reprise d'activité (retour de congé maternité, adoption, congé parental d'éducation)

ARTICLE 4 – CONDITIONS DE REMUNERATION EFFECTIVE

ARTICLE 4.1 – EGALITE DE TRAITEMENT SALARIAL

- Rémunération moyenne à l'embauche par sexe par classification
- Actions de sensibilisation et communication auprès des managers et gestionnaires de carrière
- Nombre de rattrapages salariaux réalisés par famille d'emploi, par emploi et par sexe

ARTICLE 5 – ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE FAMILIALE

ARTICLE 5.1 – AMELIORER L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

- Nombre d'ouverture de campagne de dons de jours
- Signature de la charte de la parentalité et déclinaires prévues

ARTICLE 5.2 – PROMOUVOIR LE PARTAGE DES RESPONSABILITES PARENTALES

- Nombre de salariées ayant bénéficié du télétravail dans le cadre de leur grossesse
- Nombre de congés de maternité, adoption, paternité et congé parental d'éducation pris.