

**PROCES VERBAL DE DESACCORD SUR L'EGALITE  
PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
AU SEIN DE BPCE INFOGERANCE ET TECHNOLOGIES**

## SOMMAIRE

PREAMBULE.....	2
ARTICLE 1 – PROPOSITIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES.....	2
Article 1.1 – Propositions de l'organisation syndicale CFDT.....	2
Article 1.2 – Propositions de l'organisation syndicale UNSA.....	3
Article 1.3 – Propositions de l'organisation syndicale SUD-Solidaires.....	5
ARTICLE 2 – PROPOSITION DE LA DIRECTION.....	6
ARTICLE 3 – MESURES UNILATERALES DECIDEES PAR LA DIRECTION .....	12
ARTICLE 4 – DUREE DU PROCES-VERBAL DE DESACCORD.....	12
ARTICLE 5 – DEPOT ET PUBLIQUETE DU PROCES-VERBAL DE DESACCORD.....	12

Entre l'entreprise **BPCE Infogérance et Technologies (BPCE-IT)**, Groupement d'Intérêt Economique dont le siège social est situé au 110 Avenue de France à PARIS (75013), représentée par M. Laurent Magne, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines ;

**Et**

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

- M \_\_\_\_\_, délégué(e) syndical(e) [CFDT] ;
- M \_\_\_\_\_, délégué(e) syndical(e) [UNSA] ;
- M \_\_\_\_\_, délégué(e) syndical(e) [SUD-Solidaires].

Conformément à l'article 3 de l'avenant de prorogation de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de BPCE-IT du 2 octobre 2020 d'ouvrir des négociations sur ce thème avant le 30 juin 2021 ainsi qu'à l'article L. 2242-1 du Code du travail, les parties se sont réunies le 3 juin, le 15 et le 29 juin 2021 pour négocier un nouvel accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de BPCE-IT.

Les parties n'ont pu aboutir à la signature d'un accord et constituent, par la présente, un procès-verbal de désaccord conformément aux dispositions de l'article L. 2242-5 du Code du Travail.

Dans le présent procès-verbal de désaccord, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique et ont donc à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

## ARTICLE 1 – PROPOSITIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

### Article 1.1 – Propositions de l'organisation syndicale CFDT

#### Durée du nouvel accord

##### Contexte

L'accord actuel a été prolongé d'un an le 2 octobre 2020 en s'engageant à ouvrir des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de BPCE-IT au plus tard le 30 juin 2021.

La prolongation était justifiée par l'actualité du projet Homère qui mobilisait fortement les équipes RH et l'arrivée de 400 salariés de NATIXIS IPS qui modifiait sensiblement le contexte de BPCE IT. Cependant l'accord Homère du 24 décembre 2021 a remis à plus tard à la demande de la direction les négociations sur le temps de travail, et astreintes interventions.

Le rapport IPSO FACTO relève que des disparités importantes existent entre les deux populations sur les emplois et les classifications, le temps de travail et la structure de rémunération. Il relève également une modification importante de la répartition géographique des effectifs.

Le 31 mai a eu lieu la première réunion de la négociation Communauté sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels.

##### Revendications de la CFDT

La CFDT veut maintenir le principe d'un accord spécifique à l'Egalité entre les Femmes et les Hommes au sein de BPCE IT. Mais dans un contexte en cours de définition qui impacte très fortement les volets PROMOTION et REMUNERATION d'un tel accord, **la CFDT demande que l'accord soit conclu pour une durée d'un an.**

Dans un an le contexte devrait être stabilisé pour permettre de mettre en évidence les éventuels écarts, de mettre en place les bons outils de mesures et envisager des actions dans un nouvel accord triennal.

**A ce jour la CFDT ne s'engagera pas sur un accord triennal dans un contexte trop mouvant.**

#### Recrutement

La CFDT fait siennes les demandes de la commission Egalité Pro. En outre elle demande que les mobilités internes soient davantage favorisées dans le cadre des recrutements effectués à l'extérieur par une meilleure exposition des offres et des propositions d'accompagnement plus soutenu qui permettraient à des salariés de progresser.

## Formation

La CFDT demande l'intégration d'un volet sensibilisation à la mixité dans le parcours manager.

## Promotion

Dans le contexte décrit plus haut avec beaucoup d'incertitudes sur les emplois, les classifications et les parcours professionnels la CFDT exprime à nouveau la difficulté à revendiquer pour les trois prochaines années.

Dans le cadre d'un accord d'une durée d'un an la CFDT demande qu'une analyse de l'emploi Assistantes de Direction, emploi exclusivement féminin, soit menée et que des engagements soient pris pour une réelle égalité de traitement, par exemple pour l'accès à une classification Cadre.

Dans le cadre d'un accord d'une durée d'un an la CFDT demande pour les fonctions support client, principalement féminines, que la transition vers des métiers plus techniques soit facilitée par un accompagnement spécifique (tutorat, formation, ...).

## Rémunération

Dans le contexte décrit plus haut avec beaucoup d'incertitudes sur les emplois, les classifications et les parcours professionnels la CFDT exprime à nouveau la difficulté à revendiquer pour les trois prochaines années.

La CFDT fait siennes les demandes de la commission Egalité Pro.

## Articulation Vie Pro / Vie perso

La CFDT fait sienne la demande de la commission Egalité Pro : mieux respecter des délais de prévenance pour les interventions et les astreintes.

L'augmentation importante de la part des salariés en forfait jour amène des revendications sur ce sujet qui peut s'avérer particulièrement pénalisant pour les femmes.

La CFDT demande la mise en place d'indicateurs sur l'impact du forfait jour sur l'articulation vie pro vie privée pour les femmes.

La CFDT demande une sensibilisation sur les droits et devoirs des salariés en forfait jour particulièrement adaptées pour les femmes ainsi qu'une sensibilisation des managers aux règles du forfait jour et au respect de la vie privée des salariés au forfait jour pour les femmes.

## Article 1.2 – Propositions de l'organisation syndicale UNSA

Sur le thème de l'Embauche :

- ✓ Pour atteindre l'objectif de recruter a minima 30% de Femmes parmi l'ensemble des recrutements externes, il apparaît judicieux comme le recommande la commission, de faire appel au "vivier" que représente les prestataires Femmes

Sur le thème de la Formation :

- ✓ Faire en sorte que toute formation managériale tienne compte des spécificités liées au Féminin
- ✓ Au même titre que les absences liées à la parentalité, les contraintes également ne doivent pas constituer un frein à l'accès aux formations

Sur le thème de la Rémunération :

- ✓ Améliorer le système d'analyse annuelle des écarts de rémunération, pour en finir avec toute inégalité salariale.

Sur le thème de l'articulation vie professionnelle – vie privée :

- ✓ Ne pas soumettre une condition d'ancienneté Groupe pour l'indemnisation de l'intégralité du Congé de Paternité
- ✓ Créer un espace intranet - concret, pratique, et riche en informations - facilement accessible et dédié à la lutte contre les agissements sexistes et les harcèlements
- ✓ Comme le conseille la commission, mieux anticiper les délais de prévenance pour les astreintes et interventions

Le 24 juin 2021, l'UNSA a fait parvenir par courriel à la Direction les revendications reprises ci-dessous :

*Cet accord comporte de nombreuses avancées.*

*Dans celui-ci, l'article dédié à la **lutte contre les agissements sexistes et les harcèlements** pourrait proposer :*

- ✓ *Une action plus concrète, un lien accessible à tous pour déclarer, anonymement ou pas, un témoignage ou une plainte.*
- ✓ *Une formation obligatoire de sensibilisation pour tous les salariés (positionnable dans les objectifs individuels pour augmenter le niveau d'importance officiel)*

*NB : Ce premier item, sur ce nouveau sujet, correspond à notre revendication du 04 juin sur un espace dédié.*

*De plus, pour l'UNSA, **entériner un accord sur 3 ans est délicat** au vu des possibles changements qui amènent la "clause de revoyure" du projet d'accord présenté par la direction.*

*Alors dans le cas où l'accord ne devrait pas recueillir suffisamment de signatures, disposer du plan d'actions 2022 (objectifs et suivis) que la RH mettrait en place, nous apparaît intéressant !*

*Et après une année, forts de cet enseignement, nous pourrions à nouveau travailler à un accord.*

*Cependant nous affirmons, à nouveau, notre préférence pour signer aujourd'hui, un accord d'une année englobant l'ensemble de ces avancées et propositions.*

*Autres modifications suggérées par l'UNSA :*

**Article 4.1 - Objectif de progression :**

*Poursuivre l'objectif de réduction des écarts salariaux constatés et non justifiés.*

**Article 4.2 - Actions :**

*Analyser annuellement les écarts de rémunération au sein d'un même emploi, à compétences, âge (par tranches d'âge de 5 ans), expérience professionnelle et classifications équivalents.*


*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 salariés issus de la comparaison, à étudier des mesures de rattrapage salarial.*

## Article 1.3 – Propositions de l'organisation syndicale SUD-Solidaires

L'organisation syndicale SUD-Solidaires a fait les revendications suivantes :


**Le Mardi 15 juin 2021**, en se basant sur le projet d'accord envoyé par la direction le 14 juin :

- SUD-Solidaires demande la féminisation de tout le texte de l'accord en ajoutant dans le préambule une phrase le permettant.
- SUD-Solidaires revendique que pour le panel d'étude (article 4-2), le traitement des écarts salariaux se fasse à partir d'une différence de plus de « **3%** » et non pas de 5%. Cette demande vise à rééquilibrer réellement les salaires Femmes/ Hommes. En effet, l'augmentation minimale octroyée étant de 3% en général (en suivant la CCNB) ainsi le rattrapage effectué devient égalitaire.
- SUD-Solidaires revendique une Information au CSE des détails de calcul de l'index annuel égalité professionnelle.  
SUD-Solidaires affiche dans le volet de conversation de la réunion de négociation les détails fournis au CSE du 18 février 2021 pour l'index 2020 :



### Index égalité professionnelle

Rappel du contexte



- Le score BPCE-IT 2020 reste le même que les années précédentes.
- De légères variations se sont produites mais insuffisantes pour déclencher des seuils
- Le principal indicateur, pénalisant le score, est l'équilibre H/F dans les 10 rémunérations les plus élevées : 5pts/10.

5 indicateurs	2018	2019	2020
Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (40 pts)	(taux* 0,20 %) 39	(taux 0,31 %) 39	(taux 0,30 %) 39
Ecart de taux d'augmentation individuelle (20 pts)	(taux 0,00 %) 20	(taux 1,5 %) 20	(taux 1,2 %) 20
Ecart de taux de promotion (15 points)	(taux 0,90%) 15	(taux 0,1 %) 15	(taux 1,5 %) 15
Application de l'augmentation lié à un congé maternité / adoption (15 pts)	(taux 0 %) 15	(taux 0 %) 15	(taux 0 %) 15
Nombre de salariés du sexe sous-représentés dans le top 10 des rémunérations (10 pts)	(2 femmes) 5	(3 femmes) 5	(3 femmes) 5
Score total (100 pts)	94/100	94/100	94/100

\* Le taux est l'écart entre hommes et femmes, en valeur absolue.

3 • NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2021
La CommunautéBPCE

SUD-Solidaires réaffirme que les détails des calculs sont très insuffisants, des exemples sont listés en séance.

- SUD-Solidaires revendique le renforcement de la formation pour la référente salariée « Harcèlement Sexuel et Agissements Sexistes », nous demandons que la Formation soit identique en contenu et en durée à celle dispensée pour la référente RH.
- SUD-Solidaires s'est associée aux 2 autres OSR (CFDT/UNSA) sur une durée d'1 an pour cet accord au lieu des 3 ans.

**Le Mardi 29 juin 2021**, en se basant sur le projet d'accord envoyé par la direction le 22 juin :

- SUD-Solidaires demande des modifications de forme dans la rédaction du texte et sur des intitulés d'indicateurs (par exemple ajout du genre pour celui des alternants, ajout du mot



« contrats » dans « la transformation des alternants » et ajout du genre dans l'article 4-3 Nombre éligible, ...).

- *SUD-Solidaires* revendique tout comme le 15 juin que pour le panel d'étude (article 4-2), le traitement des écarts salariaux se fasse à partir d'une différence de plus de « **3%** » et non pas de 5%. Cette demande vise à respecter le thème principal de l'accord qui traite de « **l'égalité** professionnelle entre les Femmes et les Hommes au sein de BPCE-IT », pour cela *SUD-Solidaires* revendique en plus de transformer dans l'article 4.1 la tournure de phrase : « Poursuivre l'objectif de réduction des écarts salariaux constatés » par « Poursuivre l'objectif de **suppression** des écarts salariaux constatés ». Les rattrapages salariaux étant la plupart du temps de l'ordre de 3%.
- *SUD-Solidaires* reste sur une préférence d'un accord d'une durée d'1 an au lieu des 3 ans.

## ARTICLE 2 – PROPOSITION DE LA DIRECTION

Lors de la première réunion de négociation du 3 juin 2021, la Direction a commenté le bilan de l'application de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en vigueur et présenté la synthèse des échanges qu'elle a eu avec la commission égalité professionnelle le 25 mai 2021. Ce document a été envoyé aux délégués syndicaux à l'issue de la réunion le 3 juin 2021.

Lors de la réunion du 15 juin 2021, la Direction a proposé aux organisations syndicales un projet d'accord d'une durée de 3 ans.

La Direction a, pour répondre aux préoccupations exprimées quant à l'engagement des organisations syndicales représentatives sur un accord triennal, proposé d'ajouter une clause de revoyure avant les trois années de l'accord ou la possibilité d'avoir un accord d'une durée d'un an reprenant des dispositions de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes actuellement en vigueur au sein de BPCE-IT et en s'engageant à rouvrir des négociations sur ce thème dès 2022 dans le but d'aboutir à un accord triennal.

La Direction a pris en compte certaines remarques faites par les organisations syndicales représentatives sur le projet d'accord triennal et a transmis le projet d'accord repris ci-dessous :

### **PREAMBULE**

*Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévue à l'article L.2242-1 du Code du travail. Il est convenu d'aborder la thématique relative à la Qualité de vie au travail dans le cadre d'une négociation à part.*

*Conformément à l'article 3 de l'avenant de prorogation de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de BPCE-IT du 2 octobre 2020 d'ouvrir des négociations sur ce thème avant le 30 juin 2021, les parties se sont réunies le 3 juin, le 15 et 29 juin 2021.*

*Les parties signataires du présent accord s'accordent pour constater que certaines mesures mises en place précédemment au sein de BPCE-IT ont permis des avancées en matière d'égalité professionnelle et de promotion de la mixité. Elles conviennent qu'il est nécessaire de les maintenir et qu'elles font partie intégrante du socle sur lequel seront basées les dispositions du présent accord.*



Les parties conviennent de retenir les 5 domaines suivants :

- *Embauche*
- *Formation*
- *Promotion professionnelle*
- *Conditions de rémunération effective*
- *Articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale*

*Pour chaque domaine, les parties se sont accordées sur les objectifs de progression, les actions permettant de les atteindre et les indicateurs chiffrés de suivi.*

*Outre les 5 domaines listés ci-dessus, BPCE-IT souhaite inscrire son action en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes dans le cadre du présent accord.*

*Dans le présent accord, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique et ont donc à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.*

### **ARTICLE 1 – EMBAUCHE**

*Au 31.03.2021, les femmes représentaient 19.6% de l'effectif de BPCE-IT et sur les 3 dernières années, la part des femmes dans les recrutements externes était de 15%.*

*Ce taux de recrutement est de deux points plus élevé que la proportion moyenne de femmes diplômées de l'enseignement supérieur travaillant dans le secteur du numérique, qui est de 13%.*

*De plus, l'entreprise est confrontée au fait que les écoles d'ingénieurs qui constituent le principal vivier de recrutement de l'entreprise, sont majoritairement composées d'hommes, ce qui explique le faible volume de candidatures féminines sur les métiers informatiques.*

#### **Article 1.1 - Objectifs de progression :**

*Le recrutement et la gestion de carrière est une variable importante pour faire évoluer la structure de la population de l'entreprise et faire progresser la part de représentation des femmes au sein de BPCE-IT.*

*BPCE-IT maintient son engagement d'ouvrir indifféremment aux femmes et aux hommes les postes à pourvoir au sein de l'entreprise et se donne pour objectif de développer son attractivité auprès des femmes afin de faire progresser la part des femmes dans les effectifs de l'entreprise.*

*BPCE-IT maintient son ambition d'avoir, a minima et sur la durée de l'accord, en moyenne 25% des femmes dans ses promotions d'alternants.*

#### **Article 1.2 - Actions :**

*Afin de développer son attractivité pour susciter des candidatures féminines, BPCE-IT continuera à déployer des actions à destination des étudiants et développera de nouvelles actions de campus management auprès des écoles formant des étudiants aux métiers du numérique.*

*BPCE-IT souhaite également renforcer son image employeur et valoriser auprès des femmes les métiers à forte dominante masculine.*

*Aussi, BPCE-IT s'engage à poursuivre la rédaction de ses offres de poste de manière attractive et dénuées de stéréotypes liés au genre.*

#### **Article 1.3 - Indicateurs de suivi :**



- Proportion de femmes dans la population des alternants
- Taux de transformation des alternants en CDI F/H
- Nombre de participation à des évènements recrutements et école sur l'année

## **ARTICLE 2 – FORMATION PROFESSIONNELLE**

Les parties constatent que l'égalité d'accès à la formation professionnelle des femmes et des hommes au sein de BPCE-IT est un principe respecté, celui-ci doit être maintenu.

Aussi, l'entreprise rappelle son engagement pris dans le précédent accord de veiller à ce que les absences liées à la parentalité ne constituent pas un frein dans l'accès à la formation des salariés concernés et propose un bilan systématique à l'occasion de l'entretien de reprise d'activité au retour de congé maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation.

### **Article 2.1 - Objectifs de progression :**

La formation professionnelle est un levier essentiel de l'évolution de carrière et est également un vecteur permettant de faire évoluer les mentalités dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi, BPCE-IT se fixe les objectifs suivants :

- Sensibiliser le plus grand nombre à l'importance de la mixité
- Développer le nombre de femmes dans les programmes de formation qui leur sont dédiés

### **Article 2.2 - Actions :**

Pour répondre à ces 2 objectifs, BPCE-IT mettra en œuvre les actions suivantes :

- Promouvoir un e-learning « mixité » ouvert à tous les salariés de l'entreprise
- Inscrire dans le parcours nouveaux managers un volet « mixité » obligatoire
- Proposer chaque année une candidate BPCE-IT dans le programme proposé par la Communauté et nommé à ce jour « leadership au féminin »

### **Article 2.3 – Indicateurs de suivi :**

- Nombre de e-learning mixité proposés dans l'année
- Nombre de e-learning mixité suivis dans l'année
- Nombre de nouveaux managers ayant suivi le volet « mixité » obligatoire
- Nombre de femmes qui suivent le programme nommé à ce jour « leadership au féminin » proposé par la Communauté.

## **ARTICLE 3 – PROMOTION PROFESSIONNELLE**

Les parties rappellent le principe de non-discrimination tout au long de la carrière professionnelle. Ainsi, les critères d'évolution professionnelle pour les femmes et pour les hommes sont exclusivement fondés sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance individuelle.

La promotion professionnelle s'entend par un changement de classification dans le cadre de la campagne des mesures salariales individuelles.

### **Article 3.1 – Objectifs de progression :**

*BPCE-IT se donne pour objectif de mener des actions visant à faire progresser les femmes dans leur carrière, outre les mesures déjà prises dans le cadre de la formation professionnelle.*

**Article 3.2 - Actions :**

*Pour répondre à cet objectif, BPCE-IT s'engage à :*

- *Promouvoir des parcours d'évolution de carrière de femmes*
- *Accompagner les « Talent » féminins au travers d'un dispositif RH renforcé*
- *Renforcer notre ancrage au réseau des Essenti'Elles par sa mise en valeur au sein de BPCE-IT une à deux fois par an.*

**Article 3.3 – Indicateurs de suivi :**

- *Nombre de promotions professionnelles F/H*
- *Nombre d'actions de communication sur des parcours d'évolutions professionnelles de femmes*
- *Nombre d'actions de mise en valeur du réseau des Essenti'Elles*

**ARTICLE 4 – CONDITIONS DE REMUNERATION EFFECTIVE**

*En 2015, la disparité des origines des salariés de BPCE-IT générerait un écart moyen de rémunérations entre les femmes et les hommes de 5,4 %.*

*Sur la période de 2015 à 2020, cet écart a diminué de deux tiers pour atteindre 1,8 %.*

**Article 4.1 - Objectif de progression :**

*Poursuivre l'objectif de réduction des écarts salariaux constatés et non justifiés entre les femmes et les hommes.*

**Article 4.2 - Actions :**

*Analyser annuellement les écarts de rémunération au sein d'un même emploi, à compétences, âge (par tranches d'âge de 5 ans), expérience professionnelle et classifications équivalents.*

*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 individuelles.*

*En l'absence d'un panel comportant 5 personnes, la démarche d'analyse sera la suivante : le panel sera réduit à 3 personnes du même emploi, à compétences, âge, expérience professionnelle et classifications équivalents.*

*Si cela n'est pas suffisant, l'analyse portera sur les salariés du même emploi, à compétences, âge et expérience professionnelle équivalents.*

**Article 4.3 – Indicateurs de suivi :**

- *Nombre de salariés éligibles à un rattrapage salarial au titre de l'égalité professionnelle*
- *Nombre de rattrapages salariaux F/H effectués au titre de l'égalité professionnelle*



- Montant moyen d'augmentation individuelle F/H dans le cadre de la campagne des mesures salariales individuelles (MSI)

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

Les parties conviennent que de nombreuses mesures existent aujourd'hui au sein de BPCE-IT pour faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

### **Article 5.1 - Objectif de progression :**

BPCE-IT souhaite poursuivre les actions de sensibilisation autour de la parentalité.

### **Article 5.2 - Actions :**

BPCE-IT s'engage à :

- Communiquer autour du congé parental d'éducation à temps partiel pour les jeunes pères
- Pour le congé paternité :
  - Indemniser l'intégralité du congé de paternité sous réserve du versement des indemnités journalières de la Sécurité Sociale. Cette mesure sera appliquée de manière pérenne à la date d'entrée en vigueur du présent accord.
  - Abaisser la condition d'ancienneté groupe à 6 mois à la date de naissance ou d'accueil de l'enfant pour le bénéficiaire du maintien du salaire sous réserve du versement des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

### **Article 5.3 – Indicateurs de suivi :**

- Nombre de congés parental à temps partiel F/H
- Nombre de congés paternités pris et ancienneté

## **ARTICLE 6 – PREVENIR LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES**

La récente loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a renforcé le cadre juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail.

### **Article 6.1 – Objectifs de progression :**

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le monde du travail passe par une bonne compréhension de ce que sont ces comportements illicites, ainsi que le rappel clair et précis du rôle de l'employeur.

BPCE-IT souhaite ainsi agir pour prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en impliquant tous les acteurs dans leur prévention.

### **Article 6.2 – Actions :**

Pour répondre à cet objectif, BPCE-IT mettra en place :

- Une communication dans l'Intranet sur l'existence des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes ainsi que leur rôle
- Une formation des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes.

**Article 6.3 – Indicateurs de suivi :**

- Nombre d'action de communication
- Formation réalisée

**ARTICLE 7 – DISPOSITIONS FINALES**

**Article 7.1 - Durée de l'accord :**

Conformément aux dispositions de l'article L.2242-11, le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et prendra fin le 31 décembre 2024.

**Article 7.2 – Clause de rendez-vous :**

Compte tenu des travaux et réflexions en cours concernant le référentiel des emplois et de la GEPP Communautaire à la date de signature du présent accord, les parties conviennent qu'en fonction des évolutions qui auront pu avoir lieu sur ces sujets, les parties pourraient se revoir au plus tard au cours du premier semestre 2022 afin d'échanger de nouveau sur les dispositions des articles 3 – « Promotion professionnelle » et 4 – « Conditions de rémunération effective » du présent accord.

**Article 7.3 – Suivi de l'accord :**

Les parties conviennent d'un suivi annuel du présent accord au sein de la commission égalité professionnelle du CSE.

Le premier suivi de l'accord se fera au 1<sup>er</sup> trimestre 2023.

**Article 7.4 – Dépôt et publicité 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.

Le présent accord est déposé, à la diligence de l'employeur, conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail. Il est déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail dénommée « TéléAccords » accompagné des pièces prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du code du travail.

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.

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

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

**Article 7.5 – Révision :**

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

### ARTICLE 3 – MESURES UNILATERALES DECIDEES PAR LA DIRECTION

Les parties n'ayant pas réussi à trouver un terrain d'entente concernant leurs propositions respectives rappelées ci-dessus, la Direction entend mettre en œuvre unilatéralement des mesures qui seront proposées dans le cadre du plan d'actions destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui sera soumis à la consultation du CSE.

### ARTICLE 4 – DUREE DU PROCES-VERBAL DE DESACCORD

Le présent procès-verbal de désaccord prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022 et cessera de produire effet de plein droit le 31 décembre 2022.

### ARTICLE 5 – DEPOT ET PUBLICITE DU PROCES-VERBAL DE DESACCORD

Un exemplaire signé de ce procès-verbal de désaccord est remis à chaque signataire. Il est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives et doit être déposé après expiration du délai d'opposition en vigueur.

Le présent procès-verbal de désaccord est déposé, à la diligence de l'employeur, conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail. Il est déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail dénommée « TéléAccords » accompagné des pièces prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du code du travail.

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

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


Ce procès-verbal de désaccord sera également porté à la connaissance du personnel sur l'intranet.

Fait à Paris, le 12 juillet 2021, en un exemplaire original signé électroniquement.



<p><b><u>Pour la Direction de BPCE-IT</u></b></p> <p>Monsieur Laurent MAGNE en qualité de Directeur des Ressources Humaines</p>	<p>DocuSigned by:</p>  <p>7367B8FBEE2B474...</p>
---	--

**Pour les Organisations Syndicales Représentatives au sein de BPCE-IT**

<p><b><u>Pour la CFDT</u></b></p> <p>en qualité de délégué(e) syndical(e)</p>	
<p><b><u>Pour l'UNSA</u></b></p> <p>Monsieur Pierre CAPEL en qualité de délégué(e) syndical(e)</p>	<p>DocuSigned by:</p>  <p>05F84F72F124401...</p>
<p><b><u>Pour SUD-Solidaires</u></b></p> <p>en qualité de délégué(e) syndical(e)</p>	