



Accord collectif IT-CE
en faveur de l'égalité professionnelle entre
les femmes et les hommes

AA A

HR

FP

Entre les soussignés :

Maryse VEPIERRE, Directrice Pôle Ressources d'IT-CE,

François POUPARD, Délégué Syndical Central CFDT du GIE IT-CE,

Hubert MARTINEZ, Délégué Syndical Central CGC du GIE IT-CE,

Jean-Luc COLOMBANI, Délégué Syndical Central FO du GIE IT-CE,

Marc FERNANDEZ, Délégué Syndical Central SU/UNSA du GIE IT-CE,

Anne ARNOUX, Déléguée Syndicale Centrale SUD Solidaires du GIE IT-CE ;

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de l'accord précédent en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des engagements pris par le biais des précédents plans d'action. Il poursuit également la dynamique engagée par la Branche Caisse d'Épargne ainsi que par le Groupe BPCE.

En effet, la branche œuvrait déjà à la promotion de l'égalité professionnelle à travers les engagements pris dans l'accord collectif de branche du 23 novembre 2007. Puis, les accords collectifs relatifs à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) du Groupe BPCE du 28 octobre 2011 et du 20 janvier 2015 ont réaffirmé l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme étant un enjeu majeur et un axe stratégique de la gestion des ressources humaines.

Ainsi, IT-CE réaffirme par le présent accord son ambition de poursuivre cette dynamique et confirme la nécessité de garantir une égalité des chances et de traitement des salariés quel que soit leur sexe.

Le précédent accord a conduit à la mise en place d'actions en faveur de l'égalité professionnelle et a démontré une dynamique positive malgré un contexte difficile dans les métiers informatiques.

En effet, les parties partagent le constat que les métiers de l'informatique sont traditionnellement peu féminisés. L'entreprise est ainsi confrontée à un déséquilibre structurel et une répartition hétérogène des femmes et des hommes dans les différentes filières métiers.

Les progressions constatées sur la durée du précédent accord sont significatives et les parties signataires font le choix de les poursuivre et de les soutenir dans le présent accord, tout en reconnaissant que pour certains indicateurs, un maintien au taux actuel sera un résultat positif.

Enfin, les parties considèrent que la progression de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes nécessite de faire évoluer les mentalités dans ce domaine. Dans ce but, l'ensemble des acteurs de l'entreprise doit être impliqué dans la démarche, en particulier le management.



Handwritten signatures in blue ink, including initials AA, HF, and others.

Article 1 : Objet de l'accord

La loi Rebsamen n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi prévoit 3 blocs de négociation obligatoire.

Le deuxième bloc porte sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Pour IT-CE, cette négociation a démarré le 27 octobre 2016 et s'est poursuivie au cours des réunions des 24 novembre 2016 et 9 décembre 2016.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de cette négociation sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévu par l'article L.2242-8 du Code du travail.

Les présentes dispositions réaffirment également la volonté de l'entreprise de garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et de lutter contre les préjugés et les stéréotypes. Elles s'intègrent ainsi dans la politique de lutte contre les discriminations et dans la politique de promotion à l'égalité des chances.

Dans le cadre de la déclinaison des dispositions de l'accord GPEC du Groupe BPCE du 20 janvier 2015 et dans la continuité de l'accord IT-CE en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 17 avril 2014, le présent accord vise à poursuivre des objectifs et à mettre en œuvre des actions dans les domaines suivants :

- L'embauche ;
- La formation ;
- La promotion professionnelle ;
- La rémunération ;
- La sensibilisation et la communication à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est à noter que le domaine concernant l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est désormais intégré au thème de la qualité de vie au travail.

Article 2 : Les domaines d'actions

Article 2.1 : L'embauche

Article 2.1.1 : Etat des lieux

Les parties constatent un déséquilibre de la répartition entre les femmes et les hommes dans les métiers.

Ainsi, au 31 décembre 2015, le taux de féminisation des effectifs était de 35% et s'avérait hétérogène selon la famille d'emploi considérée.

Par rapport à la situation au 31 décembre 2013, avant la signature de l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 17 avril 2014, la situation a progressé de 4 points.



Ce taux, dans une entreprise informatique, est élevé.

Quant à la structure hiérarchique, elle a également évolué en faveur d'une meilleure répartition des hommes et des femmes. Malgré cela, elle présente toujours un déséquilibre entre les femmes et les hommes à partir du niveau CM8 (J), en défaveur des femmes.

Ces déséquilibres trouvent notamment leur origine dans des causes extérieures telles que des candidatures majoritairement masculines dans le domaine dans lequel l'entreprise recrute principalement.

En effet, dans les écoles d'ingénieurs, et plus généralement les formations techniques, qui constituent le principal vivier de l'entreprise, moins de 30% des élèves sont des femmes.

Par conséquent, les taux de sortie des filières de ces formations se reflètent logiquement sur, d'une part, les taux de féminisation des candidatures et des recrutements qui restent traditionnellement peu élevés, et d'autre part, la mixité au sein des équipes opérationnelles qui se développe peu.

Article 2.1.2 : Objectifs de progression

Le recrutement et la gestion des carrières sont des leviers déterminants pour faire évoluer la structure de la population de l'entreprise.

L'accès équilibré à l'emploi contribue au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les conditions d'accès à l'emploi respectent et promeuvent l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes. Elles concourent également au développement de la mixité dans les métiers.

Afin d'assurer le développement de la mixité des emplois, l'entreprise fixe 2 objectifs de progression :

- ✓ Viser une proportion de femmes au moins équivalente à celle des diplômées dans le secteur de recrutement, ainsi qu'une progression du pourcentage de femmes embauchées ;
- ✓ Développer l'attractivité des métiers informatiques auprès des talents féminins.

Article 2.1.3 : Mesures

Afin d'assurer l'égalité d'accès entre les femmes et les hommes à l'emploi, le présent accord rappelle que le processus de recrutement et de gestion de carrières doit se dérouler dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques entre les femmes et les hommes.

En aucun cas, le sexe, l'état de grossesse ou la situation familiale ne peuvent être pris en considération lors de la sélection des candidats ou des candidates.

Afin d'atteindre les objectifs de progression, l'entreprise met en place les mesures suivantes, réparties en 3 axes :



- Axe 1 : Garantir l'égalité de traitement dans le processus de recrutement
 - Poursuivre le processus de recrutement basé sur les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats en veillant à une répartition identique des hommes et des femmes au regard des candidats du marché, par niveaux de diplômes ;
 - Recevoir lors des recrutements au minimum 1 candidate et 1 candidat quand c'est possible;
 - Reprendre dans les cahiers des charges des cabinets de recrutements des objectifs de la politique de mixité ;
 - Présenter des offres d'emploi dénuées de stéréotypes liés au sexe, ou de caractères illicites ou discriminatoires ;
 - Sensibiliser l'ensemble des acteurs du recrutement d'IT-CE à la non discrimination à l'embauche.

- Axe 2 Agir en faveur du recrutement de femmes dans les métiers où elles sont moins représentées :
 - Suivre l'évolution de la cartographie des familles d'emploi et des directions par genre ;
 - Mettre en place des mesures pour renforcer en interne l'attractivité de nos métiers où la mixité est peu représentée (exemple : présentations métiers) ;
 - Faire évoluer la mixité sur les métiers où les femmes ou les hommes sont très peu représentés.

- Axe 3 : Agir en faveur de la mixité des filières informatiques et techniques
 - Promouvoir les métiers informatiques auprès des écoles afin d'inciter plus d'étudiantes à suivre cette voie ;
 - Etudier la possibilité de développer un partenariat avec une association qui vise à encourager un plus grand nombre de jeunes filles à choisir des carrières d'ingénieures ou de techniciennes ;

Article 2.1.4 : Indicateurs de suivi

Les indicateurs de suivi sont les suivants :

- Nombre de candidatures reçues, nombre de candidats retenus en entretiens et nombre de candidats retenus en phase finale par genre ;
- Nombre de candidats présentés par les cabinets de recrutements par genre ;
- Nombre de recrutements par genre ;

AA

H

KE

FD

W



- Nombre d'acteurs du recrutement sensibilisés
- Nombre de familles d'emploi fortement féminisées et Nombre de famille d'emploi fortement masculinisées (au-delà d'une répartition 70/30) ;
- Nombre de Directions fortement féminisées et nombre de Directions fortement masculinisées (au-delà d'une répartition 70/30).
- Nombre d'actions organisées en externe afin de promouvoir les métiers informatiques auprès des jeunes femmes.
- Nombre d'actions organisées en interne afin de promouvoir les métiers où les femmes sont peu représentées.

Article 2.2 : La formation

Article 2.2.1 : Etat des lieux

L'entreprise applique une politique de formation exempte de discrimination. L'entreprise garantit le principe général d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle et au dispositif du droit individuel à la formation.

Au sein de l'entreprise, le constat positif peut être fait que la répartition entre les hommes et les femmes pour l'accès à la formation professionnelle est équilibrée.

Article 2.2.2 : Objectifs de progression

Le présent accord rappelle que la formation professionnelle doit contribuer à faire évoluer la répartition des femmes et des hommes dans les métiers et à favoriser la mixité notamment dans les fonctions à responsabilités.

La formation est un outil essentiel du maintien et du développement des compétences et de l'employabilité. Elle constitue un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tant au niveau de leur déroulement de carrière, que de l'évolution de leurs qualifications.

Ainsi, l'entreprise a pour objectif de garantir les conditions d'un accès égal des femmes et des hommes aux formations qui constituent un levier essentiel du développement de carrière.

Article 2.2.3 : Mesures

Afin d'atteindre les objectifs de progression, l'entreprise met en place les mesures suivantes, réparties en 3 axes :

- Axe 1 : Faciliter l'accès aux actions de formation :
 - Suivre l'état des lieux de la part des femmes et des hommes dans les formations ;



- Poursuivre la mise en place des conditions facilitantes de suivi de la formation :
 - L'entreprise s'engage à maintenir des conditions d'accès à la formation compatibles avec les contraintes liées à la parentalité.
 - L'entreprise s'engage pour cela à ne pas imposer de formation impliquant des déplacements de plus de 3 jours par semaine pendant les 6 premiers mois après le retour de congé maternité, d'adoption ou de congé parental.
- Favoriser l'égalité d'accès à la formation des salariés au retour d'une absence longue durée pour faciliter la reprise d'activité.

- Axe 2 : Sensibiliser par la formation afin de lutter contre les stéréotypes :
 - Proposer une action à destination de l'ensemble des salariés d'IT-CE sur le sujet de l'égalité professionnelle ;

- Axe 3 : Accompagner le développement des carrières :
 - Proposer des formations intégrant des modules spécifiques au développement de la carrière en particulier en faveur des femmes.
 - Viser la même proportion d'inscriptions des femmes dans les parcours Groupe que la proportion de femmes dans les effectifs de l'entreprise.
 - Promouvoir auprès du management les parcours de formation favorisant l'accompagnement des carrières ;

Article 2.2.4 : Indicateurs de suivi

Les indicateurs de suivi sont les suivants :

- Nombre et pourcentage de femmes formées rapporté à la population féminine
- Nombre et pourcentage d'hommes formés rapporté à la population masculine
- Nombre et pourcentage de collaborateurs de retour d'un congé maternité, ou adoption, ayant bénéficié d'une formation
- Nombre et pourcentage de collaborateurs ayant bénéficié des actions de sensibilisation sur le thème de l'égalité professionnelle
- Nombre et pourcentage de collaborateurs de retour d'absence longue durée ayant bénéficié d'une formation

Article 2.3 : La promotion professionnelle

Article 2.3.1 : Etat des lieux

L'évolution du taux de femmes cadres dans l'entreprise est la suivante :

- Au 31/12/2013 : 29%,
- Au 31/12/2014 : 30%
- Au 31/12/2015 : 33%.

Article 2.3.2 : Objectifs de progression

Le présent accord rappelle que les procédures de gestion et d'évolution des carrières sont similaires pour les femmes et les hommes. Elles doivent permettre un accès identique, à la promotion et aux postes à responsabilités.

En outre, il est également rappelé que les promotions sont basées sur des critères objectifs, tels que les qualités et les aptitudes professionnelles de chaque salarié. En aucune façon, le sexe du salarié, pas plus que sa situation de famille, ne doit entrer en considération dans l'octroi ou non d'une promotion professionnelle.

L'entreprise a pour objectif de faire progresser le taux de femmes cadres afin que celui-ci corresponde à la proportion des femmes dans les effectifs.

Article 2.3.3 : Mesures

Afin d'atteindre les objectifs de progression, l'entreprise met en place les mesures suivantes, réparties en 3 axes :

- Axe 1 : Assurer un dispositif de promotion identique pour les femmes et les hommes :
 - Permettre à tous les salariés quel que soit leur sexe d'accéder à toutes les opportunités d'évolution professionnelle, dans l'ensemble de l'échelle des emplois et des classifications de l'entreprise ;
 - Aider chaque salarié qui en fera la demande lors d'un entretien de carrière à établir un projet d'évolution professionnelle ;
 - Veiller à ce que la définition de procédures RH repose sur l'évaluation des compétences, des résultats et capacités professionnels ;
- Axe 2 : Viser la neutralisation de l'impact de la gestion de la parentalité sur les évolutions professionnelles :
 - Veiller au suivi des femmes et des hommes à potentiel évolutif concernés par un congé maternité, ou adoption;
 - Mettre en place des mesures pour assurer l'employabilité et l'évolution professionnelle à l'issue d'un congé maternité, ou adoption, ou parental ;
 - Promouvoir la conciliation vie privée / vie professionnelle



- Axe 3 : Promouvoir l'évolution professionnelle des femmes vers les postes à responsabilité
 - Accélérer la progression du taux de féminisation à partir de la classification CM8 (J) ;
 - Mieux détecter les talents féminins par une démarche RH proactive ;
 - Encourager les femmes à accéder à des fonctions à responsabilité (avec ou sans management).

Article 2.3.4 : Indicateurs de suivi

Les indicateurs de suivi sont les suivants :

- Pourcentage de femmes cadres sur la totalité des cadres
- Pourcentage de femmes cadres sur la totalité des femmes
- Pourcentage d'hommes cadres sur la totalité des hommes
- Pourcentage de femmes managers sur la totalité des managers
- Pourcentage de femmes managers sur la totalité des femmes
- Pourcentage d'hommes managers sur la totalité des hommes
- Nombre et pourcentage de femmes au sein des Comités de Direction : CDE et CDG
- Nombre et pourcentage d'entretiens de carrière réalisés par sexe
- Nombre et pourcentage d'entretiens réalisés avant départ en congé maternité, ou congé d'adoption ;
- Nombre et pourcentage d'entretiens retours de congé maternité, ou congé d'adoption ;
- Nombre et pourcentage de collaborateurs par sexe bénéficiaires des dispositifs de gestion de carrière déployés
- Nombre et pourcentage de femmes à partir du niveau de classification CM8 (J)
- Nombre et pourcentage de mobilités fonctionnelles réalisées dans la population des femmes et dans celle des hommes.
- Répartition des promotions par sexe

Article 2.4 : La rémunération

Article 2.4.1 : Etat des lieux

Le présent accord réaffirme que l'égalité salariale est une composante essentielle de l'égalité professionnelle.



Bien que le différentiel global s'explique en grande partie par un déséquilibre structurel et une répartition hétérogène des femmes et des hommes dans les différents métiers, l'entreprise prend les mesures nécessaires pour assurer l'équité salariale à tous les stades de la vie professionnelle.

Les efforts engagés ont permis d'agir positivement sur la réduction des écarts salariaux non justifiés. Pour autant, les actions doivent être poursuivies envers les situations d'écarts non justifiés qui persisteraient.

Article 2.4.2 : Objectifs de progression

L'objectif est de réduire les écarts salariaux constatés non justifiés.

Si un écart injustifié est constaté entre les femmes et les hommes occupant un même emploi ou un emploi similaire de même niveau de classification, l'entreprise met en œuvre les mesures correctrices adaptées, dans le cadre d'un budget spécifique. Ce budget spécifique fait l'objet d'une négociation dans l'entreprise à l'occasion de la NAO sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée (bloc 1).

Article 2.4.3 : Mesures

Afin d'atteindre les objectifs de progression, l'entreprise met en place les mesures suivantes, réparties en 2 axes :

- Axe 1 : Analyser les écarts de rémunération et rattraper les écarts injustifiés :
 - Analyser les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et effectuer un rattrapage des écarts significatifs non justifiés à situation comparable ;

Une situation comparable s'entend comme un même emploi, une même classification et une même tranche d'âge. Le panel doit comporter au minimum un homme et une femme. Un écart significatif s'entend comme un écart supérieur à - 10% par rapport au salaire médian du panel. L'analyse des écarts est faite par la DRH en lien avec la ligne managériale. Le rattrapage consiste à ramener le salaire au salaire médian du panel, au besoin sur un maximum de 3 exercices. Le salaire pris en compte est le salaire annuel de référence. Dans le cas d'un rattrapage sur plusieurs exercices, la situation sera réexaminée chaque année et une régularisation sera effectuée tant que le salaire médian ne sera pas rattrapé.

En l'absence d'un panel comportant un homme et une femme, le panel sera élargi en étudiant la situation des collaborateurs appartenant à la même filière d'emploi, la même classification et la même tranche d'âge.

AA H MF A TP W



- Réaliser chaque année un diagnostic égalité salariale ;
- Avoir une politique volontariste de promotions équilibrées hommes/femmes à tous les niveaux de responsabilités pour réduire les écarts salariaux structurels.
- Axe 2 : Assurer l'équité salariale à tous les stades de la vie professionnelle :
 - S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes
 - Assurer une équité de traitement des salariés à leur retour de congé maternité ou adoption :

La rémunération des salariés de retour de congé maternité ou de congé d'adoption est majorée du pourcentage moyen des augmentations individuelles perçu pendant la durée de ces congés par les salariés occupant un emploi de même niveau de classification.

Article 2.4.4 : Indicateurs de suivi

Les indicateurs de suivi sont les suivants :

- Nombre de rattrapages effectués
- Nombre de salariés de retour de congé maternité ou de congé d'adoption ayant bénéficié de la majoration de salaire

Article 2.5 : Sensibilisation et communication

Article 2.5.1 : Objectifs de progression

Agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes nécessite de faire évoluer les mentalités en termes d'égalité professionnelle.

L'ensemble des membres de l'entreprise constitue, dans leur champ d'action respectif, des promoteurs de l'égalité professionnelle. Il s'agit :

- De la Direction de l'entreprise qui donne l'impulsion de la politique appliquée dans cette matière,
- De la Direction des Ressources Humaines chargée de relayer et de concrétiser la politique définie et de veiller au respect de la législation sociale applicable,
- Des instances représentatives du personnel élues ou désignées, que ce soit dans leur fonction d'interlocuteur de la Direction ou d'accompagnement des salariés,
- Des managers, attentifs à la promotion de l'égalité,
- Et de l'ensemble du personnel, acteurs au premier plan du présent accord.

Article 2.5.2 : Mesures

Afin d'atteindre les objectifs de progression, l'entreprise met en place les mesures suivantes, réparties en 2 axes :

- Axe 1 : Développer la communication interne sur le thème de l'égalité professionnelle :
 - Développer des actions de sensibilisation et de communication interne ;
 - Porter l'enjeu au plus haut niveau de l'entreprise ;
 - Impliquer les hommes et les femmes dans les initiatives d'égalité professionnelle.

- Axe 2 : Développer la communication externe sur le thème de l'égalité professionnelle
 - Développer notre communication à l'externe sur les sujets de mixité et d'égalité professionnelle ;
 - Soutenir et relayer des événements spécifiquement dédiés à l'égalité pour sensibiliser les salariés et renforcer l'adhésion au projet de mixité.

Article 2.5.3 : Indicateurs de suivi

- Suivi du plan de communication annuel
- Nombre d'actions de communication dans le domaine

Article 3 : Information des salariés

Une information sera faite sur le présent accord à l'ensemble des salariés de l'entreprise notamment dans le cadre des réunions collaborateurs.

Le présent accord sera mis en ligne sur le site intranet de l'entreprise : Mon entreprise > Infos RH > Accords collectifs.

Article 4 : Suivi de l'accord

Il est rappelé que les engagements pris dans le présent accord s'appuient notamment sur l'analyse du rapport de situation comparée.

Le présent accord fera l'objet d'un suivi par la Direction des Ressources Humaines au sein de l'activité Responsabilité Sociale de l'Entreprise.

Un point annuel sur l'état d'avancement des mesures sera présenté à l'aide des indicateurs une fois par an à la Commission sur l'égalité professionnelle du Comité d'Entreprise ou au Comité d'Entreprise.

Article 5 : Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. A son échéance, il cessera de produire effet.

Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et se terminera le 31 décembre 2019.

Article 6 : Révision

L'accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cet accord a été conclu, la révision peut être engagée par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de cet accord ;

A l'issue de cette période, la révision peut être engagée par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

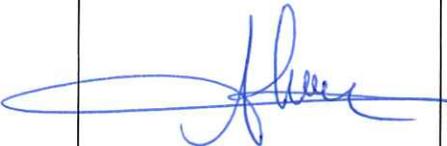
Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision.

Article 7 : Dépôt et publicité

Conformément à l'article L 2231-6 du Code du Travail, le présent accord sera déposé à la DIRECCTE ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa signature.

Fait à Paris, le 9 décembre 2016



Maryse VEPIERRE, Directrice du Pôle Ressources du GIE IT-CE,	
François POUPARD, Délégué Syndical Central CFDT du GIE IT-CE,	
Hubert MARTINEZ, Délégué Syndical Central CGC du GIE IT-CE,	
Jean-Luc COLOMBANI, Délégué Syndical Central FO du GIE IT-CE,	
Marc FERNANDEZ, Délégué Syndical Central SU/UNSA du GIE IT-CE,	
Anne ARNOUX, Déléguée Syndicale Centrale SUD Solidaires du GIE IT-CE.	