



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

Entre les soussignés :

Jean-Claude SAILLET, Directeur du Pôle Ressources du GIE IT-CE,

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

Stéphane PAQUET, Délégué Syndical Central CFTC du GIE IT-CE,

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

Jean-Luc JOURNE, Délégué Syndical Central CGT du GIE IT-CE,

Patrice BUET, Délégué Syndical Central FO du GIE IT-CE,

Pierre CAPEL, Délégué Syndical Central SU du GIE IT-CE,

Dany BALIJON, Délégué Syndical Central SUD du GIE IT-CE,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans la continuité 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, l'accord collectif relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) du Groupe BPCE du 28 octobre 2011 a 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.

Dans ce contexte, 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.

Au regard de ses ambitions, sur la base du rapport de situation comparée et du bilan prévisionnel du plan d'action 2013 sur l'égalité professionnelle, l'entreprise s'engage sur des objectifs chiffrés et propose des actions permettant de les atteindre.

VF



Page 2 sur 13





Article 1 : Objet de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement des lois du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et du décret du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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 et s'intègrent dans la politique de lutte contre toutes formes de discriminations et de promotion à l'égalité des chances.

Dans le cadre de la déclinaison des dispositions de l'accord GPEC du Groupe BPCE et dans la continuité des plans d'action précédents, le présent accord a pour objectif d'avancer sur 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 ;
- L'articulation vie professionnelle et responsabilités familiales.

Article 2 : Les domaines d'actions

Article 2.1 : L'embauche

Article 2.1.1 : Etat des lieux

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

Ainsi, au 30 septembre 2013, le taux de féminisation des effectifs était d'environ 31% et s'avère très hétérogène selon la famille d'emploi considérée.

Quant à la structure hiérarchique, elle présente un déséquilibre entre les femmes et les hommes à partir du niveau CM 6, 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 veille à l'accès équilibré à l'emploi en continuant à garantir l'ouverture de tous les postes à pourvoir indifféremment aux femmes ou aux hommes.

L'entreprise a pour objectif de faire progresser pour tous les postes, une représentation équilibrée des femmes et des hommes retenus pour les entretiens de recrutements.

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.

A ce titre, l'entreprise s'attachera à :

- 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 lié au sexe, ou de caractères illicites ou discriminatoires ;



- Promouvoir les métiers informatiques auprès des écoles afin d'inciter plus d'étudiantes à suivre cette voie.

Article 2.1.4 : Indicateurs de suivi

Les indicateurs de suivi sont les suivants :

- Nombre d'hommes et de femmes recrutés par niveaux de diplômes ;
- 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 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).

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 relativement 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 en favorisant 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 qualification.

Ainsi, l'entreprise a pour objectif de faire progresser les conditions d'un accès égal aux formations en pourcentage des femmes et des hommes.

Article 2.2.3 : Mesures

L'entreprise s'engage à :

- 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 améliorer les conditions d'accès à la formation pour une meilleure prise en compte des 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.

- Poursuivre la mise en place de parcours de formation sur l'égalité professionnelle dans le cadre du DIF permettant le développement personnel :

L'entreprise proposera, dans le cadre du DIF, trois actions de formations réalisées pendant le temps de travail :

- « Savoir se vendre »
- « Image de soi, charisme et impact »
- « Estime de soi : croire en son potentiel et réussir à se valoriser »
- Proposer des formations intégrant des modules spécifiques au développement de la carrière des femmes :

Dans le cadre du module de formation manager, une formation spécifique au développement de la carrière des femmes pourra être proposée à ceux qui le souhaitent.

Cette formation pourra également être accessible dans le cadre du DIF.

- Faire tester la formation/sensibilisation sur l'égalité professionnelle selon le format des classes virtuelles proposées par le groupe à destination des managers.

L'entreprise s'engage également au cours de la vie de l'accord à :

- Proposer un module de e-learning à destination de l'ensemble des salariés d'IT-CE sur le sujet de l'égalité professionnelle avec notamment un rappel du cadre législatif et sur les stéréotypes de sexe.

Article 2.2.4 : Indicateurs de suivi

Les indicateurs de suivi sont les suivants :

VF





- Pourcentage de femmes formées rapporté à la population féminine
- Aménagements réalisés et nombre de bénéficiaire par genre
- Nombre de salariés formés au thème de l'égalité professionnelle dans le cadre du DIF
- Nombre de femmes ayant bénéficié des formations Leadership au féminin et Réussir sa carrière au féminin
- Nombre de réunion du groupe de travail et Nombre de dispositifs testés
- Nombre de salariés ayant suivi le module de e-learning sur l'égalité professionnelle

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 31/12/2011 : 27.8%,
- Au 31/12/2012 : 28.6%
- Au 30/09/2013 : 28.7%.

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 et le taux de femmes managers.

Article 2.3.3 : Mesures

L'entreprise s'engage à :

- 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 ;
- Formaliser les entretiens spécifiques aux retours de congé maternité, congé d'adoption, ou en congé parental à temps plein.

Les congés de maternité ou d'adoption doivent faire partie intégrante de la gestion des carrières des femmes et des hommes.

Ainsi, l'entreprise poursuit l'organisation des entretiens spécifiques de retour de congés maternité, d'adoption, ou congé parental d'éducation à temps plein afin d'étudier les conditions de la reprise, les éventuels souhaits de mobilité et les besoins de formation nécessaires au développement professionnel.

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 d'entretiens de carrière réalisés par sexe
- Nombre d'entretiens retours de congé maternité, congé d'adoption, ou congé parental à temps plein réalisés
- Nombre de mesures d'accompagnement mises en œuvre suite à ces entretiens

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. Pour autant, les actions doivent être poursuivies envers les situations d'écarts qui persisteraient.

Article 2.4.2 : Objectifs de progression

Conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'analyse des rémunérations des hommes et des femmes est réalisée au sein de l'entreprise.

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 négocié dans l'entreprise dans le cadre de la NAO.

Article 2.4.3 : Mesures

L'entreprise s'engage à :

- 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 5% du 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.

- 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/pathologique 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 :

VF

Page 9 sur 13

- Nombre de rattrapages effectués
- Nombre de salariés de retour de congé maternité/pathologique 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

L'entreprise poursuit le développement des actions de sensibilisation et de communication.

A ce titre, l'entreprise s'engage à développer la communication interne sur le thème de l'égalité professionnelle.

Article 2.5.3 : Indicateurs de suivi

- Nombre de réunions
- Nombre de diffusions

Article 2.6 : Articulation de la vie professionnelle avec les responsabilités familiales

Article 2.6.1 : Objectifs de progression

Les parties s'accordent à rappeler que les dispositifs actuellement en place favorisent une bonne conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle des salariés.

L'objectif est d'équilibrer vie professionnelle et vie privée.

VF



Page 10 sur 13





Article 2.6.2 : Mesures

L'entreprise s'engage à :

- Examiner les résultats de la conciergerie d'entreprise et à l'issue de cet examen, une décision de maintien ou non sera prise :

Il est rappelé que ce système permet aux salariés d'accéder à des services sur mesure accessibles partout et tout le temps dans les domaines suivants :

- Ma famille
 - Me loger
 - Mon domicile
 - Prendre soin de moi
 - Mon temps libre
 - Mes conseils experts
 - Achats minute
 - Vie pratique : pressing, retouches, cordonnerie, lavage auto, paniers bio : pour des questions pratiques, ce domaine est mis en œuvre uniquement sur le site de Paris.
- Etudier l'opportunité de mettre en place un système de réservation de berceaux pour les salariés ayant de jeunes enfants qu'ils souhaiteraient faire garder en crèche :

L'entreprise s'engage à étudier l'opportunité de mettre en place un service de réservation de places en crèches via un prestataire.

- Rappeler que les réunions doivent autant que possible respecter les contraintes familiales, et éviter de se tenir systématiquement aux extrémités des plages variables.

Article 2.6.3 : Indicateurs de suivi

Les indicateurs de suivi sont les suivants :

- Nombre de services rendus par domaine
- Nombre de berceaux utilisés.

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.

VF

Page 11 sur 13



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. A son échéance, il cessera de produire effet. En aucun cas, il ne pourra, à l'échéance, produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L. 2222-4 du Code du travail.

Il entrera en vigueur à compter de sa date de signature et se terminera le 31 décembre 2016.



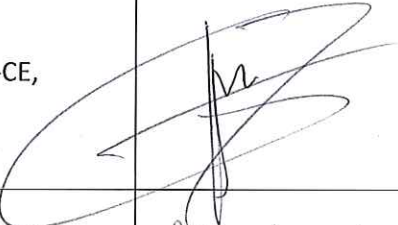
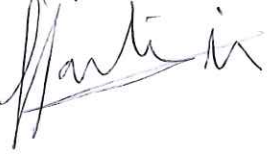
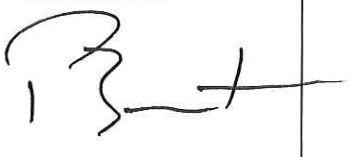

Article 6 : Dépôt et publicité

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

Fait à Paris, le 17 avril 2014

Page 12 sur 13



Jean-Claude SAILLET, Directeur du Pôle Ressources du GIE IT-CE,	
François POUPARD, Délégué Syndical Central CFTD du GIE IT-CE,	
Stéphane PAQUET, Délégué Syndical Central CFTC du GIE IT-CE,	
Hubert MARTINEZ, Délégué Syndical Central CGC du GIE IT-CE,	
Jean-Luc JOURNE, Délégué Syndical Central CGT du GIE IT-CE,	
Patrice BUET, Délégué Syndical Central FO du GIE IT-CE,	
Pierre CAPEL, Délégué Syndical Central SU du GIE IT-CE,	
Dany BALIJON, Délégué Syndical Central SUD du GIE IT-CE.	