

**ACCORD COLLECTIF RELATIF A L'EGALITE
PROFESSIONNELLE AU SEIN DE BPCE INFOGERANCE ET
TECHNOLOGIES**

SOMMAIRE

PREAMBULE 2

CHAPITRE 1 – EGALITE PROFESSIONNELLE 3

ARTICLE 1 – EMBAUCHE 3

 Article 1.1 - Objectifs de progression 3

 Article 1.2 - Actions 3

 Article 1.3 - Indicateurs de suivi 4

ARTICLE 2 – FORMATION PROFESSIONNELLE 4

 Article 2.1 - Objectifs de progression 4

 Article 2.2 - Actions 4

 Article 2.3 – Indicateurs de suivi 4

ARTICLE 3 – PROMOTION PROFESSIONNELLE 5

 Article 3.1 – Objectifs de progression 5

 Article 3.2 - Actions 5

 Article 3.3 – Indicateurs de suivi 5

ARTICLE 4 – CONDITIONS DE REMUNERATION EFFECTIVE 5

 Article 4.1 -Actions 5

 Article 4.2 – Indicateurs de suivi 6

ARTICLE 5 – ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE FAMILIALE 6

 Article 5.1 - Objectifs de progression 6

 Article 5.2 - Actions 6

 Article 5.3 – Indicateurs de suivi 6

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

 Article 6.1 – Objectifs de progression 7

 Article 6.2 – Actions 7



Article 6.3 – Indicateurs de suivi	7
CHAPITRE 2 – DISPOSITIONS FINALES	7
Article 1 - Durée de l'accord	7
Article 2 – Suivi de l'accord	7
Article 3 – Dépôt et publicité de l'accord.....	7
Article 4 – Révision de l'accord	8

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** au sein de BPCE-IT :

- CFDT ;
- SUD-Solidaires ;
- UNSA.

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.

La Direction a mis en œuvre unilatéralement des mesures dans le cadre d'un plan d'actions destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2022.

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 ce cadre, les parties se sont réunies lors de 3 réunions qui se sont tenues le 4 octobre, le 18 octobre et le 15 novembre 2022 et ont abouti au présent accord.

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

Ceci étant rappelé, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

CHAPITRE 1 – EGALITE PROFESSIONNELLE

ARTICLE 1 – EMBAUCHE

Au 31.08.2022, les femmes représentaient 20.2% de l'effectif de BPCE-IT et sur les 3 dernières années, la part des femmes dans les recrutements externes était de 19,6%.

Ce taux de recrutement est de 6 points plus élevé que la proportion moyenne de femmes diplômées de l'enseignement supérieur travaillant dans le secteur du numérique, qui est de 13% (étude de mars 2018 sur les populations de l'Union Européenne).

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
- Proportion de femmes dans les recrutements CDI
- 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 met 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 l'ensemble des salariés sont exclusivement fondés sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance individuelle.

L'évolution professionnelle s'entend par un changement d'intitulé d'emploi. La promotion s'entend par une évolution vers une classification supérieure.

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.

BPCE-IT veille de toute manière à faire progresser l'ensemble des salariés.

Article 3.2 - Actions

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

- Continuer la promotion des parcours d'évolution de carrière de femmes
- Accompagner les « Talent » féminins
- 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

Article 4.1 -Actions

Pour les salariés, l'entreprise s'engage à analyser annuellement les écarts de rémunération au sein d'un même emploi, à âge (par tranches d'âge de 5 ans), durée d'expérience, ancienneté et compétences équivalents.

Pour les managers, les écarts seront analysés au sein de la même classification, à âge (par tranches d'âge de 5 ans) durée d'expérience, ancienneté et compétences équivalents.

Elle s'engage également, 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%, 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.

Article 4.2 – Indicateurs de suivi

- Nombre de salariés F/H 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)
- Montant minimal et maximal des augmentations individuelles dans le cadre de la campagne des mesures salariales individuelles (MSI) par genre

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 - Objectifs 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 :
 - Abaisser la condition d'ancienneté groupe à 6 mois à la date de naissance ou d'accueil de l'enfant pour le bénéfice du maintien du salaire sous réserve du versement des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

Article 5.3 – Indicateurs de suivi

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

ARTICLE 6 – PREVENIR LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

La 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 continue à :

- Communiquer dans l'Intranet sur l'existence des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes ainsi que leur rôle
- Former les référents harcèlement sexuel et agissements sexistes à chaque nouvelle nomination et en fonction des éventuelles évolutions législatives sur le sujet.

Article 6.3 – Indicateurs de suivi

- Nombre d'action de communication
- Formation réalisée
- Nombre de sollicitations remontées et justifiées par les deux référents auprès de la Direction.

CHAPITRE 2 – DISPOSITIONS FINALES

Article 1 - Durée de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L.2242-11, le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et prend fin le 31 décembre 2024.

Article 2 – 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^{er} trimestre 2024.

Article 3 – 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.

DS


DS


DS




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 4 – Révision de l'accord

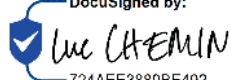
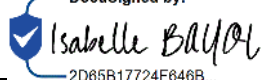
La révision du présent accord pourra intervenir selon les conditions et formalités définies par les dispositions en vigueur du code du travail. A titre informatif, ces dispositions sont actuellement définies par l'article L.2261-7-1 du code du travail.



Fait à Paris, le 28 novembre 2022

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

Pour les Organisations Syndicales Représentatives au sein de BPCE-IT

<p><u>Pour la CFDT</u></p> <p>Monsieur Luc CHEMIN En qualité de délégué syndical</p>	<p>DocuSigned by:  724AEE3889BE492...</p>
<p><u>Pour l'UNSA</u></p> <p>Madame Isabelle BAYOL En qualité de déléguée syndicale</p>	<p>DocuSigned by:  2D85B17724F846B...</p>
<p><u>Pour SUD-Solidaires</u></p> <p>En qualité de délégué(e) syndical(e)</p>	