

Brochure n° 3059

Convention collective nationale

IDCC : 478. – **SOCIÉTÉS FINANCIÈRES**

ACCORD DU 20 FÉVRIER 2008
RELATIF À LA DIVERSITÉ DANS L'ENTREPRISE
NOR : *ASET0850462M*
IDCC : 478

Entre :

L'association française des sociétés financières (ASF),

D'une part, et

La fédération banques CFTC ;

La fédération des employés et cadres CGT-FO ;

La fédération des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance
(FSPBA) CGT ;

La fédération française des syndicats de banque et sociétés financières
CFDT ;

Le syndicat national de la banque et du crédit (SNB) CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006, les partenaires sociaux de la branche affirment la nécessité de promouvoir et de respecter l'égalité des chances et de traitement des salariés sans distinction aucune, c'est-à-dire en faisant abstraction du sexe, de l'orientation sexuelle, des mœurs, de l'âge, de la situation de famille ou de la grossesse, des origines, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé ou du handicap, du lieu de résidence.

Ils considèrent que la diversité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est une source de richesse pour le développement économique de l'entreprise ainsi qu'un facteur de cohésion sociale.

Les parties signataires ont arrêté les dispositions suivantes qui témoignent d'une volonté de lutter contre la discrimination, de promouvoir la diversité, de favoriser l'égalité des chances et de traitement.

Article 1^{er}

Au livre I^{er} « Dispositions applicables à tout le personnel », titre I^{er} « Dispositions générales », de la convention collective nationale des sociétés financières, après le chapitre II relatif à la durée, la révision et la dénonciation de ladite convention, il est créé le chapitre II *bis*, ainsi rédigé :

CHAPITRE II *bis*

Diversité dans l'entreprise

Section 1

Principes généraux

Article 6 *bis*

Les dispositions du présent chapitre, qui s'inscrivent dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise, ont pour objet de garantir la non-discrimination et l'égalité de traitement.

Elles visent, dans le domaine de l'emploi, notamment à garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation professionnelle et de déroulement de carrière en faisant abstraction du sexe, de l'orientation sexuelle, des mœurs, de l'âge, de la situation de famille ou de la grossesse, des origines, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé ou du handicap, du lieu de résidence.

Section 2

Principes de mise en œuvre

Article 6 *ter*

La mise en œuvre de l'égalité de traitement et de la non-discrimination exige que :

- les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives qu'ils induisent soient identifiés, démythifiés, démystifiés et combattus au sein de l'entreprise ;
- les salariés, à tous les niveaux de la hiérarchie, et leurs représentants soient sensibilisés aux enjeux économiques et sociaux de la diversité et de la non-discrimination ;
- les instances représentatives du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées, soient impliquées ;
- des outils de communication et de formation adaptés aux caractéristiques des entreprises soient mis en place afin de promouvoir la diversité et l'égalité des chances et de traitement, et de lutter contre les discriminations ;

- l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines (embauche, formation, évolution professionnelle) soit respectée.

Section 3

Modalités de mise en œuvre

Article 6 quater

Mobilisation et information des acteurs

1. Engagement des dirigeants

L'engagement des dirigeants est un point clé de la lutte contre les discriminations dans l'entreprise et de la mise en place d'une politique de diversité au sein de l'emploi. C'est grâce à leur implication et à leur détermination qu'une politique d'égalité des chances et de traitement peut se développer à tous les niveaux de l'entreprise.

2. Sensibilisation des salariés

Il est utile que les équipes de direction adoptent une démarche de communication auprès des salariés visant à les sensibiliser aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

3. Instances de veille

Au niveau de la branche, un observatoire paritaire de la diversité est mis en place. La composition et le mode de fonctionnement de cette instance sont identiques à ceux prévus par l'article 46 *bis* de la présente convention collective relatif à l'observatoire prospectif paritaire des métiers et des qualifications et à son comité paritaire de pilotage. La mission de l'observatoire paritaire de la diversité est de suivre la situation dans la branche en matière de diversité.

Au niveau de l'entreprise, le dialogue social avec les représentants du personnel sur la question de la diversité et de la non-discrimination doit être favorisé.

Dans les entreprises de 50 salariés au moins, un « correspondant diversité » est désigné par l'employeur. Il a pour mission de participer à la mise en œuvre et au suivi de la politique de lutte contre les discriminations dans l'entreprise. Il favorise notamment le développement d'actions de sensibilisation auprès de l'ensemble des salariés. Le thème de la diversité est abordé une fois par an avec le comité d'entreprise.

Dans les entreprises non assujetties à la réglementation sur les comités d'entreprise, le thème de la diversité est abordé une fois par an avec les délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées.

Article 6 quinquies

Formation

La mise en œuvre d'une politique d'égalité des chances et de traitement doit être facilitée par le développement de la formation des dirigeants et des collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation, la gestion des carrières, aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

Article 6 *sexies*

Recrutement

Le recrutement doit permettre à chacun d'accéder à l'emploi en fonction de ses compétences et des capacités professionnelles requises, appréciées objectivement en dehors de tout présupposé tenant au sexe, à l'orientation sexuelle, aux mœurs, à l'âge, à la situation de famille ou à la grossesse, aux origines, à l'appartenance ou à la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, aux opinions politiques, aux activités syndicales ou mutualistes, aux convictions religieuses, à l'apparence physique, au patronyme, à l'état de santé ou au handicap, au lieu de résidence.

A capacités égales d'occuper un emploi donné, il ne doit exister aucune discrimination de quelque nature que ce soit.

L'information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel est requise lorsque sont mises en place dans l'entreprise de nouvelles procédures de recrutement.

Ces procédures doivent être adaptées pour que les recrutements, qu'ils soient effectués en interne ou par l'intermédiaire du service public de l'emploi ou de cabinets spécialisés, soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toute forme de discrimination et visent à une diversification des sources de recrutement.

Lors de l'information annuelle du comité d'entreprise sur le thème de la diversité, un point sera fait sur les procédures de recrutement.

Article 6 *septies*

Déroulement de carrière

L'efficacité et la performance globale de l'entreprise nécessitent de faire émerger toutes les compétences, et les possibilités d'évolution professionnelle doivent être offertes sans discrimination.

L'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs prenant en compte les compétences exercées et l'accomplissement professionnel.

Les entreprises veilleront à ce que tous les salariés puissent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité.

Les procédures d'évaluation et d'appréciation, dans le cadre du suivi des parcours professionnels, ne doivent laisser aucune place aux préjugés, aux stéréotypes ou aux biais d'interprétation.

L'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

Article 2

Les parties signataires feront le point, avant le 31 décembre 2010, des conditions d'application du présent accord.

Fait à Paris, le 20 février 2008.

(Suivent les signatures.)