

Accord professionnel

BANQUE POPULAIRE

ACCORD DU 23 NOVEMBRE 2011

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1250359M

PRÉAMBULE

Par le présent accord, les partenaires sociaux constatent que la mixité dans les emplois est un facteur d'enrichissement collectif, de croissance et d'attractivité des entreprises et qu'à ce titre, elle constitue un axe fort de la politique RH de la branche.

Il est retenu, comme principe majeur, qu'à compétences et expériences équivalentes les femmes et les hommes doivent disposer des mêmes possibilités de parcours professionnel.

Il est réaffirmé la volonté des entreprises de la branche d'agir en faveur de la non-discrimination entre les femmes et les hommes notamment en matière de :

- recrutement ;
- gestion des carrières ;
- formation ;
- rémunération.

Le présent accord est conclu en application des dispositions du code du travail relatives à la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il définit, dans ce cadre, des objectifs communs en faveur de l'égalité professionnelle et une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale.

Les parties signataires déclarent leur volonté de s'inscrire dans les objectifs mis en évidence dans la négociation GPCE de groupe BPCE et les principes fixés par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Les entreprises de la branche banque populaire s'engagent à mettre en œuvre les mesures fixées par le présent accord et porteront une attention particulière aux thèmes suivants :

- le recrutement ;
- la promotion et gestion des carrières ;
- la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des banques populaires mentionné à l'article 5-I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des caisses d'épargne et des banques populaires.

Article 2

Constat et sensibilisation des acteurs

2.1. Constats globaux

Lors de la réunion de la commission paritaire banque populaire du 13 avril 2011 une étude chiffrée ayant pour objectif de faire un état des lieux de la situation des femmes et des hommes dans le réseau des banques populaires a été présentée aux membres de la commission. Cette étude a été réalisée sur la base des informations contenues dans le rapport égalité professionnelle au 31 décembre 2010.

Les signataires du présent accord ont notamment relevé les points suivants :

- sur une population totale de 29 036 salariés CDI, les femmes constituent 58 % de l'effectif inscrit au 31 décembre 2010. Elles représentent 35,6 % de l'encadrement ;
- le nombre de femmes recrutées en 2010 est supérieur à celui des hommes (891 contre 656) et 11,2 % des recrutements féminins portent sur des postes de cadres ; 23,6 % des recrutements masculins visent ces mêmes emplois ;
- en 2010, 3 747 salariés ont été promus dont 423 techniciens qui sont passés dans la catégorie cadre soit 224 femmes et 199 hommes ;
- la rémunération d'embauche semble globalement équivalente pour les emplois de techniciens, notamment lorsqu'il s'agit d'un premier emploi. Un décrochage apparaît néanmoins pour les emplois de cadres ;
- sur la totalité des salariés ayant bénéficié d'une augmentation individuelle, 40,1 % sont des hommes et 59,9 % sont des femmes ;
- 2 890 femmes travaillent à temps partiel soit 17,1 % des effectifs féminins ; cette option n'est retenue que par 152 salariés masculins (1,2 % des effectifs masculins).

2.2. Sensibilisation des acteurs

Agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes nécessite de faire évoluer les comportements ainsi que les représentations sociales et culturelles.

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 générale 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 dans les faits la politique ainsi 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'interlocuteurs privilégiés de la direction que dans leur rôle d'accompagnement des salariés ;
- des managers, attentifs à la promotion de l'égalité ;
- et de l'ensemble du personnel, acteurs de premier plan du présent accord.

Afin de soutenir le déploiement de la politique égalité professionnelle, il est convenu que le présent accord sera diffusé auprès de l'ensemble des entreprises de la branche et fera l'objet d'une publication sur l'intranet groupe.

Un kit de communication et un guide sur l'égalité professionnelle intégrant un chapitre sur la parentalité seront mis à disposition des entreprises en vue de leur diffusion auprès des salariés. Ils porteront entre autres sur la détection des stéréotypes de genre et sur l'identification des enjeux de l'égalité professionnelle.

Les entreprises veillent à intégrer dans les formations managériales la question de l'égalité professionnelle.

Article 3

Recrutement externe

Les entreprises de la branche banque populaire souscrivent pleinement au principe de non-discrimination et d'égal accès à l'emploi lors de la mise en œuvre des processus d'embauche de nouveaux collaborateurs.

3.1. Processus de recrutement

Il est rappelé que les intitulés d'offres d'emploi ne peuvent être libellés de manière sexuée et doivent conserver une totale neutralité en s'adressant indifféremment aux femmes comme aux hommes. La description du poste proposé ou le profil souhaité des candidats ne doit pas être de nature à écarter les femmes ou les hommes qui pourraient prétendre à ce poste ou répondre au profil indiqué. De même, les informations demandées lors des recrutements ne sauraient porter sur des données spécifiques visant le genre.

Il est constaté que les offres d'emploi visant des postes de management ouverts aux candidatures externes par les entreprises de la branche ne suscitent pas toujours le même flux de candidatures féminines.

Aussi, afin de favoriser une progression du niveau de l'encadrement féminin conforme au principe de parité, les entreprises de la branche s'engagent à ce que, dans la mesure du possible, pour les postes de management, soient retenues dans tous les cas lors des dernières phases de recrutement, a minima, une candidature masculine et une candidature féminine.

Par ailleurs, afin de réduire les biais cognitifs liés aux stéréotypes, les entreprises seront attentives à la mixité des acteurs participant au recrutement.

3.2. Equilibre de représentation des sexes

Les entreprises prendront les mesures pour améliorer la proportion de femmes ou d'hommes pour tous les métiers et toutes les catégories professionnelles.

Pour ce faire, elles s'engagent à pratiquer un équilibrage progressif dans la représentation de la population féminine et masculine, à compétences, expériences et profils identiques, à l'exception des situations nécessitant l'application d'un processus spécifique de mixité.

En effet, il apparaît que certains emplois attirent plus particulièrement les candidatures d'une population soit à majorité féminine soit à majorité masculine. Cette tendance tend à nuire à une représentation équilibrée des salarié(e)s sur l'ensemble des métiers de la branche et doit être infléchie.

A ce titre, les entreprises veilleront à augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes dans les emplois et catégories à plus forte présence masculine et le nombre d'embauches d'hommes dans les emplois et catégories à plus forte présence féminine, notamment à titre d'exemple dans les métiers de :

- chargé d'accueil ;
- chargé de clientèle particulier ;
- chargé de clientèle entreprise ;
- responsable de point de vente ;
- technicien administratif d'opérations bancaires.

En cas de déséquilibres avérés dans l'accès aux métiers, des mesures correctrices sont mises en œuvre au niveau des entreprises. A titre d'exemple ces mesures pourront comprendre notamment :

- des interventions auprès des filières de formation initiale pour faire connaître les opportunités des métiers de la banque et les engagements en termes d'égalité professionnelle ;

- des actions auprès des partenaires de placement (cabinet de recrutement, intérim, Pôle emploi) pour que soient présentées, dans une proportion équivalente, en tenant compte des contraintes du marché du travail, des candidatures des deux sexes.

Article 4

Gestion des carrières

4.1. Processus de gestion des carrières

Afin d'assurer l'égalité de traitement des parcours professionnels entre femmes et hommes, l'ensemble des salariés doit disposer à compétence égale des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'affectations sans discrimination basée sur le sexe. Ce principe s'applique quel que soit le niveau de responsabilité.

Ainsi qu'il a été précisé en matière de recrutement, les critères utilisés dans les intitulés et les définitions de poste ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le genre.

Le principe d'un accès équilibré des femmes et des hommes à chacun des métiers des entreprises de la branche est réaffirmé. S'il est constaté au sein d'une entreprise de la branche une inégalité non justifiée, des mesures correctrices adaptées seront mises en place.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe notamment par le respect du principe de mixité des parcours professionnels proposés aux collaborateurs.

Les entreprises veilleront à intégrer la mixité dans la construction de leurs parcours et, si elles observent un déséquilibre, à concevoir les mesures correctrices nécessaires.

Les entreprises sont, par ailleurs, incitées à améliorer encore la représentation des femmes dans les postes d'encadrement.

Dans cette optique et en cohérence avec les objectifs mis en évidence dans la négociation de groupe, les parties signataires s'inscrivent dans une perspective volontariste et fixent un objectif global de progression de la proportion femmes cadres au niveau de la branche pour tendre vers 40 % au terme du présent accord.

Dans le cadre de cet objectif global, il est convenu que chaque entreprise de la branche dont le pourcentage de femmes cadres est, au 31 décembre 2011 :

- supérieur ou égal à 40 %, s'engage à maintenir cette position, sauf situation exceptionnelle ayant un impact sur les effectifs ;
- inférieur à 40 %, s'engage à progresser de trois points minima sur la période de l'accord sauf situation exceptionnelle ayant un impact sur les effectifs. Il est précisé que cet objectif de progression sera inscrit, notamment, dans le plan d'action tel que défini dans le décret du 7 juillet 2011.

Afin de soutenir l'atteinte de l'objectif de progression, les entreprises de la branche s'engagent à déployer les programmes de formation et d'accompagnement adaptés mis en œuvre au niveau des entreprises et du groupe.

4.2. Temps partiel

Dans la branche banque populaire, les salariés ayant opté pour un travail à temps partiel sont à 95 % des femmes.

Fortes de ce constat, les parties signataires confirment que l'exercice d'un emploi à temps partiel ne doit pas constituer pour son titulaire un facteur susceptible de le pénaliser dans son évolution professionnelle.

Elles rappellent également les règles de priorité de retour à temps plein dont bénéficient les salariés à temps partiel et le principe général d'égalité de traitement que ce soit en termes de carrière, de rémunération ou de formation professionnelle.

Les entreprises de la branche, attachées à une application pragmatique du temps partiel conciliant les contraintes liées notamment à la parentalité et celles de la vie professionnelle, veilleront à ce que les modalités d'organisation du travail des salariés à temps partiel ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination pour leurs évolutions de carrière. Les objectifs individuels et collectifs doivent tenir compte du temps de travail des collaborateurs.

Article 5

Formation professionnelle

5.1. Accès à la formation

La formation professionnelle est un outil essentiel 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.

Les parties au présent accord soutiennent le principe d'égalité d'accès des femmes et des hommes, à temps plein ou à temps partiel, aux dispositifs de formation professionnelle. Elles rappellent que la formation professionnelle doit contribuer à faire évoluer la répartition des femmes et des hommes dans les métiers et en favoriser la mixité notamment pour les fonctions à responsabilités.

Dans ce cadre, les entreprises de la branche mettent en place les moyens pour parvenir à un accès équilibré à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes, intégrant les déséquilibres constatés sur certains métiers.

Elles veillent tout particulièrement à une représentation équilibrée des deux sexes dans les cursus de formation qualifiante et/ou diplômante. Cet objectif vaut également pour les cycles proposés par le groupe.

Ces objectifs devront tenir compte des déséquilibres constatés sur certains métiers.

5.2. Organisation de la formation

Les entreprises de la branche prennent les mesures nécessaires pour que les formations interviennent, sauf nécessités pédagogiques ou matérielles, sur le temps de travail et que les conditions de leur réalisation prennent mieux en compte les contraintes familiales. A ce titre, elles veillent :

- à organiser des sessions de courte durée ;
- à réduire l'éloignement géographique lieu de formation-lieu de travail ;
- à développer la formation à distance et le mix-formation.

Enfin, elles mettront en place, sur présentation de justificatif, des mécanismes de compensation des frais supplémentaires de garde d'enfant de moins de 12 ans lorsque les formations se déroulent en dehors des horaires habituels de travail, ou nécessitent un déplacement avec hébergement en dehors du domicile du collaborateur.

Article 6

Rémunération et égalité salariale

6.1. Egalité salariale

Les parties signataires affirment leur attachement au principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes tel que défini par le code du travail.

Ce principe doit être respecté dès le recrutement des salariés. Ainsi, une différence de niveau de rémunération constatée à ce stade ne saurait être justifiée que si elle repose sur des critères objectifs liés, notamment, au niveau de formation et d'expérience du salarié recruté.

L'analyse des rémunérations est réalisée au sein de chaque entreprise. Elle est effectuée en recomposant la rémunération des salariés sur la base d'un temps plein. Le cas échéant, elle pourra être complétée par la correction d'effet de structure dans les cas où la répartition femmes/hommes des populations est déséquilibrée.

Les entreprises de la branche devront étudier la motivation des éventuels écarts constatés, lesquels ne peuvent être justifiés que par des raisons objectives vérifiables (formation, expérience, ancienneté, parcours professionnel, performance...) notamment au regard des principes posés par le code du travail.

Si un écart de rémunération injustifié est constaté entre les femmes et les hommes occupant un même emploi ou un emploi similaire de même niveau de classification, les entreprises mettent en place les mesures correctrices adaptées, dans le cadre d'un budget spécifique négocié dans l'entreprise notamment dans le cadre de la NAO.

Annuellement, les entreprises de la branche communiquent, à la commission égalité femmes/hommes du comité d'entreprise, le nombre de situations d'écarts non justifiés traitées ainsi que le montant consommé du budget.

6.2. Dispositions spécifiques relatives au retour du congé maternité ou d'adoption

Il est rappelé qu'en application du code du travail, et en l'absence d'accord ou d'usage d'entreprise les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales de rémunération ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise, et ce à compter du retour de la personne dans l'entreprise.

Les entreprises tiennent compte du congé maternité/adoption dans la fixation et l'évaluation des objectifs du salarié.

Annuellement, les entreprises de la branche communiquent à la commission égalité femmes/hommes du comité d'entreprise le nombre de salariés ayant bénéficié de ces mesures prévues au premier alinéa.

Article 7

Conciliation vie professionnelle et vie familiale

Les parties au présent accord rappellent que les congés maternité, adoption, parentaux et de paternité ne peuvent constituer un frein à l'évolution de carrière et estiment que la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes passe par la mise en place de mesures destinées à mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

7.1. Mesures générales

En application de ces principes généraux, la DRH groupe de BPCE mettra à la disposition des entreprises un guide de l'égalité professionnelle incluant un chapitre dédié à la parentalité destiné à :

- informer les managers sur les engagements mis en place par le présent accord pour favoriser l'équilibre vie familiale/vie professionnelle ;
- rappeler les règles applicables en cas de congés maternité, adoption, paternité et parental ;
- apporter des conseils pratiques dans la gestion de la parentalité ;
- sensibiliser le management sur l'importance de la prise en considération de la situation personnelle de ses collaborateurs comme élément de motivation et fidélisation. Il est rappelé, à ce

titre, que les entretiens professionnels peuvent être l'occasion d'évoquer les questions liées à la conciliation de la vie professionnelle et familiale.

Les entreprises s'attachent à fixer des heures de réunions de travail compatibles avec les rythmes de vie familiale. Elles organisent les déplacements des salariés en tenant compte au maximum de leur contraintes familiales. Elles veillent à planifier suffisamment à l'avance les plages de congés et étudient la mise en place quand cela est possible et pertinent de services de proximité.

En outre, les entreprises de la branche portent une attention particulière aux contraintes des salariés en situation de famille monoparentale.

Lorsque des mobilités géographiques pour raison professionnelle sont envisagées, il est tenu compte, dans le choix de l'affectation et au mieux des intérêts des collaborateurs et de l'entreprise, des contraintes liées à l'exercice de la parentalité.

Dans ce cadre, lorsque le conjoint travaille dans la même entreprise, cette dernière s'efforce de lui proposer un emploi similaire à celui qu'il occupait précédemment dans des conditions qui soient acceptables sur le plan familial et compatible avec les besoins de l'entreprise.

7.2. Dispositions spécifiques relatives au retour du congé maternité ou d'adoption et congé parental à temps plein

Les entreprises de la branche prendront les mesures appropriées pour maintenir le lien professionnel et faciliter le retour dans l'emploi des salariés à l'issue d'un congé maternité, d'adoption et congé parental exercé à temps plein.

Elles mettront en place les moyens destinés à permettre aux salariés, qui en auront fait la demande, d'avoir accès à des informations diffusées à l'ensemble des collaborateurs durant leur congé, et faciliteront les entretiens avec la DRH tant au moment du départ, que durant leur absence.

Lorsqu'un changement d'affectation est prévu, les entreprises informent les collaborateurs et organisent à la demande du salarié un entretien avec la DRH, au moins 1 mois avant leur reprise effective. Elles portent une attention particulière aux nouvelles contraintes familiales du salarié dans le choix de cette nouvelle affectation.

Elles proposent aux collaborateurs concernés par un congé maternité, adoption ou congé parental exercé à temps plein, un entretien avec la direction des ressources humaines, dans les meilleurs délais et au plus tard dans le mois qui suit leur retour. Au cours de cet entretien sont abordés, notamment, les changements intervenus durant la période d'absence, les conditions de la reprise d'activité, les besoins de formation et de remise à niveau et la nécessité d'un accompagnement spécifique éventuel.

Il est rappelé que les salariés, qui reprennent leur activité après un congé maternité ou congé parental à temps plein supérieur à 6 mois, figurent parmi les bénéficiaires prioritaires des périodes de professionnalisation en application des orientations de financement définies par les instances paritaires dédiées. Les salariés concernés doivent faire l'objet d'une attention particulière de la part des entreprises de la branche lors de l'élaboration de leurs politiques de formation.

Il est par ailleurs rappelé, que les périodes d'absences pour congé maternité, congé maternité supplémentaire, congé d'adoption sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la participation et le calcul du droit individuel à la formation (DIF).

7.3. Congé paternité

Les parties au présent accord considèrent que l'exercice de la parentalité doit pouvoir s'appliquer aux femmes comme aux hommes, et que le droit des pères participe au rééquilibrage des rôles dans la vie familiale contribuant ainsi au développement de la mixité.

En application de ce principe, il est convenu qu'après 1 an d'ancienneté, tout salarié, en congé paternité pris en charge par la sécurité sociale, bénéficie d'une indemnisation égale à 100 % du différentiel entre le montant versé par la sécurité sociale et le montant total de sa rémunération brute.

Le congé paternité dont bénéficie le père après la naissance de son enfant s'entend, conformément aux dispositions actuelles du code du travail, de 11 jours consécutifs ou 18 jours en cas de naissance multiple. Cette indemnisation est réduite du montant des indemnités journalières de sécurité sociale et est versée dans les mêmes conditions que les salaires.

Les périodes d'absences pour congé paternité mentionné au paragraphe précédent sont prises en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Article 8

Suivi de l'accord

8.1. Rapport et bilan égalité professionnelle de branche

En vue d'assurer une information et un suivi de l'évolution de l'égalité professionnelle et de la mixité au sein de la branche banque populaire, un rapport de branche est réalisé chaque année sur la base d'indicateurs pertinents.

Ces indicateurs, répartis en 8 domaines, sont issus du système d'information RH groupe et répartis par sexe. Ils porteront sur les exercices civils 2012, 2013 et 2014.

Un état des lieux reposant sur ces mêmes indicateurs sera établi pour l'année 2011.

1. Effectifs :

- 1.1. CDI inscrits : techniciens/cadres (nombre et pourcentage).
- 1.2. CDD inscrits : techniciens/cadres (nombre et pourcentage).
- 1.3. Contrats en alternance inscrits (CDI/CDD) (nombre et pourcentage).
- 1.4. CDI inscrits par métiers repères/techniciens/cadres.
- 1.5. Répartition des CDI par tranches d'âges et catégories.
- 1.6. Répartition des CDI réseau/siège.
- 1.7. Répartition des effectifs par niveaux et catégories avec mention de l'ancienneté dans le niveau.
- 1.8. Moyenne âge et ancienneté dans le niveau et par catégories.
- 1.9. Evolution des effectifs par catégories et niveaux.

2. Recrutement :

- 2.1. Embauches en CDI.
- 2.2. Embauches en CDD.
- 2.3. Embauches en contrats alternance.
- 2.4. Structures des embauches CDI par tranches d'âges.
- 2.5. Structure des embauches CDI par métiers repères.
- 2.6. Structure des embauches CDI par métiers repères/techniciens/cadres.
- 2.7. Salaire d'embauche moyen et médian par métiers repères.
- 2.8. Structure des embauches CDI par niveaux d'enseignement.
- 2.9. Structure des embauches CDI par niveaux.
- 2.10. Evolution du taux d'embauche (nombre d'embauches CDI/effectif A-1).

3. Départs :
 - 3.1. Structure des départs par motifs techniciens/cadres.
 - 3.2. Détails des départs fin CDD techniciens/cadres.
4. Rémunérations :
 - 4.1. Augmentation individuelle par catégories (nombre et pourcentage).
 - 4.2. Nombre total d'augmentations.
 - 4.3. Nombre de collaborateurs ayant un salaire supérieur ou égal au dernier décile des rémunérations.
 - 4.4. Nombre de collaborateurs ayant un salaire inférieur ou égal au premier décile des rémunérations.
 - 4.5. Eventail des rémunérations.
 - 4.6. Nombre de femmes dans les 10 plus fortes rémunérations.
 - 4.7. Salaire de base moyen et médian par niveaux et catégories.
 - 4.8. Effectif par tranches de salaire.
 - 4.9. Salaire de base moyen et médian par métiers repères techniciens/cadres.
5. Promotion :
 - 5.1. Changement de niveaux au sein de chaque catégorie (nombre et pourcentage).
 - 5.2. Nombre total de promotions (changements de niveaux, de catégories).
 - 5.3. Durée entre chaque promotion.
 - 5.4. Nombre de changements de statut-passage cadre.
 - 5.5. Age moyen du changement de statut-passage cadre.
 - 5.6. Ratios des promotions des salariés à temps partiel (nombre de promotions de temps partiel/effectif temps partiel).
6. Formation et gestion des carrières :
 - 6.1. Répartition par catégories du nombre moyen de sessions et nombre d'heures de formation par salarié et par an.
 - 6.2. Indicateurs sur la mobilité (changement d'entreprise).
7. Durée et organisation du temps de travail :
 - 7.1. Structure des effectifs à temps partiel par niveaux de temps partiel.
 - 7.2. Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel.
 - 7.3. Structure des effectifs à temps partiel par catégories professionnelles.
 - 7.4. Evolution de la part du temps partiel par catégories professionnelles.
 - 7.4. Structure des effectifs à temps partiel par métiers repères.
 - 7.5. Structure des effectifs à temps partiel par tranches d'âge.
8. Absences et congés :
 - 8.1. Congés supérieurs à 6 mois répertoriés selon les motifs.
 - 8.2. Nombre de jours de congé paternité.
 - 8.3. Nombre de bénéficiaires de congé paternité.

En outre, un bilan triennal portant sur les exercices 2012-2013-2014 est réalisé avant le terme de l'accord. Il portera sur la consolidation des données et des résultats obtenus, dressera un état des lieux sur 3 ans et recensera les bonnes pratiques.

Les rapports annuels et le bilan triennal compléteront les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

Article 9

Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée au titre des exercices 2012, 2013 et 2014 et cesse de produire effet au 31 décembre 2014. La présentation du bilan triennal interviendra au cours du 1^{er} trimestre 2015 lors d'une CPBP et permettra un échange sur les conditions dans lesquelles un nouveau dispositif pourrait être fixé.

Pour la branche banque populaire, il annule et remplace l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque du 15 novembre 2006.

Dans le cas où des dispositions légales entreraient en vigueur et sans préjudice de leur application immédiate, les parties conviennent de se rencontrer au plus tard dans les 6 mois suivant leur application afin d'envisager les éventuelles dispositions à modifier ou à intégrer au présent accord pour en assurer la conformité légale.

Article 10

Demande de révision

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites.

Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Article 11

Dépôt de l'accord

Le présent accord est notifié par l'organe central à l'ensemble des organisations syndicales.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par l'organe central en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'organe central au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 23 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

BPCE.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO ;

SNB CFE-CGC ;

UNSA.

ANNEXE

LISTE DES ENTREPRISES CONCERNÉES PAR L'ACCORD ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA BRANCHE BANQUE POPULAIRE DU 23 NOVEMBRE 2011

Banque populaire Alsace, immeuble Le Concorde, 4, quai Kléber, 67000 Strasbourg.
Banque populaire Atlantique, 1, rue Françoise-Sagan, Saint-Herblain, 44919 Nantes Cedex 09.
Banque populaire Alpes, 2, avenue du Grésivaudan-Corenc, 38701 La Tronche Cedex.
Banque populaire Aquitaine Centre Atlantique, 10, quai des Queyries, 33072 Bordeaux Cedex.
Banque populaire Bourgogne Franche-Comté, 14, boulevard de la Trémouille, 21008 Dijon Cedex.
Banque populaire Côte d'Azur, 457, promenade des Anglais, 06292 Nice Cedex 03.
Banque populaire Loire et Lyonnais, immeuble PDG Part-Dieu, 141, rue Garibaldi, 69211 Lyon Cedex 03.
Banque populaire Lorraine-Champagne, 3, rue François-de-Curel, 57021 Metz Cedex 01.
Banque populaire Massif central, 18, boulevard Jean-Moulin, 63002 Clermont-Ferrand Cedex.
Banque populaire Nord, 847, avenue de la République, 59700 Marcq-en-Barœul.
Banque populaire occitane, 52-54, place Jean-Jaurès, 81012 Albi Cedex 09.
Banque populaire Ouest, 1, place de la Trinité, 35000 Rennes.
Banque populaire provençale et corse, 245, boulevard Michelet, 13274 Marseille Cedex 09.
Banque populaire Rives-de-Paris, 76-78, avenue de France, 75204 Paris Cedex 13.
Banque populaire Sud, 38, boulevard Georges-Clemenceau, 66966 Perpignan Cedex 09.
Banque populaire Val-de-France, 9, avenue Newton, 78183 Saint-Quentin-en-Yvelines Cedex.
Bred banque populaire, 18, quai de la Rapée, 75604 Paris Cedex 12.
Casden banque populaire, 91, cours des Roches, Noisiel, 77424 Marne-la-Vallée Cedex 02.
Crédit coopératif, Le Pablo-Picasso, 72, avenue de la Liberté, BP 211, 92002 Nanterre Cedex.