

**Convention collective**  
**IDCC : 3210. – BANQUE POPULAIRE**  
**(15 juin 2015)**

---

ACCORD DU 29 JUIN 2018  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1850963M  
IDCC : 3210

---

Entre :

BPCE,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en application des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires du présent accord, réaffirment leur volonté de travailler, de façon concertée, à la promotion de l'égalité professionnelle au sein de la branche Banque populaire.

Elles souhaitent confirmer leur engagement en matière d'égalité professionnelle afin de respecter et de développer l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes. Elles reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

La mobilisation de la branche et la dynamique engagées dans ce cadre permettent de conforter des résultats encourageants. Les entreprises de la branche conviennent de la nécessité de poursuivre et d'amplifier les dispositions prises et les résultats déjà obtenus, notamment :

- l'engagement des entreprises dans la procédure d'obtention du label égalité professionnelle de l'AFNOR. Au 31 décembre 2017, 10 d'entre elles, au sein de la branche, ont obtenu ce label ;
- le taux de féminisation des emplois cadre est en forte progression et s'élève à plus de 42 % à fin 2017 ;

- des dispositifs de sensibilisation ont été mis en œuvre auprès des principaux acteurs : comités de direction, managers et ensemble des salariés ;
- des programmes destinés au développement professionnel des femmes ont été proposés par la DRH groupe de BPCE et mis en place dans la majorité des entreprises.

Cependant, il convient de rappeler que :

- au-delà du 1<sup>er</sup> niveau de classification cadre, le taux de féminisation diminue et passe en dessous de 50 % ;
- les emplois à temps partiel sont occupés à près de 90 % par des femmes ;
- les écarts de rémunération, même s'ils diminuent sur les populations de technicien, sont encore perfectibles sur les emplois de cadre.

Conscientes qu'il subsiste des marges de progrès, les parties signataires souhaitent par cet accord mobiliser toutes les dispositions visant à développer la mixité au sein de la branche.

Ainsi, elles rappellent que la réussite de leur objectif est subordonnée à l'implication et l'engagement certain de tous les acteurs et particulièrement des managers. Elles reconnaissent que les dispositions du présent accord doivent s'inscrire dans la durée.

Le présent accord de branche pose ainsi un cadre aux actions engagées en ce sens au sein des diverses entreprises qui la composent. Sa réussite est conditionnée, notamment, à l'implication des dirigeants des entreprises dans la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur de l'égalité professionnelle, dont les effets seront mesurés au moyen des indicateurs de suivi détaillés à l'article 11 de cet accord.

Enfin, elles considèrent qu'un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ne peut se résumer à un ensemble de mesures correctrices à la seule destination des femmes ; il convient d'agir par une prise de conscience et un dépassement des représentations sociétales qui peuvent brider les parcours professionnels des femmes. Il s'agit d'un challenge collectif qui implique sur le même niveau les hommes et les femmes.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Définition de l'égalité professionnelle*

L'égalité professionnelle permet aux femmes et aux hommes de bénéficier d'un traitement égal et d'une égalité des chances en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail, de formation professionnelle, de qualification, de mobilité, de promotion professionnelle, de rémunération et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

## **Article 2**

### *Objet*

Le présent accord a pour objet de déterminer les domaines d'actions concrètes en matière d'égalité professionnelle, ainsi que pour chaque domaine, des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés de suivi.

Dans ce cadre, les parties signataires ont convenu de retenir les domaines suivants :

- le recrutement ;
- la formation professionnelle ;
- la promotion professionnelle ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle (maternité, paternité et parentalité – organisation et aménagement du temps de travail) ;
- la rémunération effective ;
- les actions de sensibilisation et de communication.

### **Article 3**

#### *Champ d'application du présent accord*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs de la branche, titulaire d'un contrat de travail, quelles qu'en soient la nature et la durée.

### **Article 4**

#### *Le recrutement*

L'accès équilibré à l'emploi constitue un objectif prioritaire pour la branche. Il contribue au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il concourt, notamment pour les emplois de cadres, au développement de la mixité dans les différents métiers de l'entreprise.

#### **Article 4.1**

##### *Objectifs*

Afin de viser un meilleur équilibre femmes/hommes sur les principaux métiers et niveaux de qualification, l'objectif de la branche est de :

- contenir le taux de féminisation des emplois non cadre ;
- ouvrir tous les postes indifféremment aux femmes ou aux hommes ;
- retenir, sauf impossibilité, pour la phase finale de recrutement parmi les candidatures examinées, au minimum une candidature de chaque genre, pour les postes d'encadrement ;
- porter une attention particulière au volume de recrutement des hommes sur les emplois non cadre (notamment commerciaux).

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises de la branche feront progresser pour tous les postes d'encadrement la représentation équilibrée des femmes et des hommes retenus pour les entretiens de recrutement, à compétences, expériences et profils équivalents.

#### **Article 4.2**

##### *Mesures d'accompagnement*

Les entreprises de la branche mettent en œuvre les mesures suivantes :

##### *Processus et critères de recrutement*

Afin de développer la mixité à tous les niveaux hiérarchiques, les entreprises rechercheront l'équilibre de la part respective des femmes et des hommes dans les recrutements afin d'éviter la concentration de l'emploi féminin ou masculin sur certains emplois.

Ainsi, elles retiendront comme critères pour le recrutement, l'évolution professionnelle ou la mobilité professionnelle, les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats, en excluant tous les autres critères.

De plus, dans le cadre de la loi de 2016 baptisée « Égalité et citoyenneté » et pour garantir plus d'égalité entre les citoyens, les entreprises mettent en place une formation/sensibilisation obligatoire à la non-discrimination à l'embauche pour les professionnels du recrutement. Cette formation sera proposée aux autres acteurs de la fonction ressources humaines.

L'ensemble de ces principes fera l'objet d'une communication auprès des cabinets externes habituellement sollicités par l'entreprise.

##### *Offres d'emploi*

Les offres d'emploi comme les critères de sélection et de recrutement de l'entreprise sont exempts de tout caractère sexué et sont fondés uniquement sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

À ce titre, les entreprises s'engagent, quelle que soit l'offre d'emploi proposée, à ce que les libellés et la formulation des descriptifs soient rédigés de manière neutre et objective et à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale, l'âge...) n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe (quels que soient, la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

#### Rééquilibrage des filières ou métiers en déséquilibre de genre

Les entreprises mènent une identification des métiers à tendance fortement féminisée ou masculinisée. Afin de favoriser l'émergence de candidatures diversifiées sur les postes à pourvoir en interne, les DRH des entreprises mettent en œuvre une démarche proactive afin de faire connaître aux salariés les métiers dont la représentation féminine ou masculine est la moins dense, les opportunités d'emplois disponibles. De plus, les entreprises pourront missionner des femmes ou des hommes exerçant des métiers à forte dominante respectivement, masculine ou féminine afin qu'ils exercent le rôle d'ambassadeurs de ces métiers dans les écoles, universités, les forums.

#### Postes d'encadrement

Les entreprises retiennent pour la phase finale de recrutement, dès lors que cela est possible, parmi les candidatures examinées au moins une candidature féminine et masculine sur les fonctions d'encadrement.

### Article 5

#### *La formation professionnelle*

La formation professionnelle constitue un objectif prioritaire, elle est un outil privilégié d'égalité des chances. En effet, le développement des compétences représente un levier essentiel de l'évolution des carrières de tout collaborateur. À ce titre, les entreprises reconnaissent l'importance de la formation dans l'accès égal des femmes et des hommes aux postes à responsabilités et dans la mixité des métiers. L'entretien professionnel est un moment particulier qui permet la formalisation d'un projet professionnel. Dans cette perspective, cet entretien concourt à la réflexion sur les besoins en termes de formation professionnelle.

#### Article 5.1

##### *Objectifs*

Dans ce cadre, l'objectif est de :

- prendre toutes les dispositions pour assurer un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, notamment managériaux ;
- faire progresser le nombre de propositions de candidatures féminines dans les programmes de formation managériaux groupe ;
- atteindre à fin 2020, 50 % de femmes inscrites dans les programmes de formation dédiés au management proposés par le groupe.

#### Article 5.2

##### *Mesures d'accompagnement*

Pour atteindre ces objectifs et s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes seront mises en œuvre ou renforcées :

#### Accès à la formation

Aucun critère illicite ou discriminatoire (sexe, situation de famille, âge...) ne doit être pris en compte dans l'accès à la formation.

L'entreprise assure un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, notamment managériaux.

## Formation qualifiantes et diplômantes

Les entreprises ont pour ambition de faire progresser le nombre de proposition de candidatures féminines dans les cursus de formations qualifiantes et/ou diplômantes. Pour ce faire, chaque entreprise intensifiera la communication et la sensibilisation sur les parcours de formation diplômantes, qualifiantes et managériales.

## Formation et temps partiel

Les parties réaffirment leur attachement à favoriser l'égalité d'accès à la formation pour l'ensemble des collaborateurs.

Il est donc rappelé que les actions de formation, tant pour le développement professionnel que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, doivent bénéficier aux femmes et aux hommes, qu'ils soient salariés à temps complet ou à temps partiel.

Afin de prendre en compte les activités à temps partiel, les formations courtes et modulaires sont privilégiées. Si toutefois des actions collectives de formation devaient se dérouler durant la dispense d'activité générée par le temps partiel, des facilités pourront être trouvées par les DRH, au sein des entreprises, pour en préserver l'accessibilité (exemples de facilités pouvant être proposées : report du ou des jours de temps partiel, compensations financières pour frais exceptionnels et incontournables de garde d'enfant durant la formation).

## Article 6

### *La promotion professionnelle*

La gestion des parcours professionnels et l'amélioration de la proportion de femmes cadres constituent des objectifs prioritaires pour les entreprises de la branche.

Les entreprises appliqueront des procédures de gestion et d'évolution de carrières similaires pour les femmes et les hommes. Elles doivent permettre un accès identique, à la promotion et aux postes à responsabilités et favoriser la construction de parcours de carrière sans distinction de sexe.

### Article 6.1

#### *Objectifs*

L'objectif de femmes cadres à atteindre au niveau du groupe BPCE est de 45 % à fin 2020. Les entreprises de la branche, dont le taux de représentation de femmes cadres est inférieur à 45 % se fixent comme ambition une progression qui contribuera à l'atteinte de l'objectif global du groupe.

Pour celles dont le taux est supérieur à 45 %, elles mettent en place des dispositifs permettant de maintenir voire d'augmenter ce taux.

### Article 6.2

#### *Mesures d'accompagnement*

Dans cette perspective et afin de s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes seront mises en œuvre ou renforcées :

#### Définition et mise en œuvre de procédures RH

Les critères d'évolution professionnelle sont de même nature pour les femmes que pour les hommes et sont exclusivement fondés sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la contribution individuelle.

Les critères retenus pour tout recrutement interne et mobilité groupe ne peuvent en aucun cas prendre en considération le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

Ainsi à titre d'exemple : les absences pour congé maternité ou de paternité, d'adoption ainsi que la situation de famille, de même qu'une activité à temps partiel, ne sauront être prises en compte au détriment des processus de promotion ou d'accès aux postes à responsabilité ;

#### Identification des freins aux candidatures féminines

Afin de pallier les situations dans lesquelles les collaboratrices n'expriment pas aisément leurs projets professionnels, les DRH des entreprises de la branche identifieront dans le recueil des entretiens professionnels et sur des critères de compétence et de performance, les profils adaptés n'ayant pas postulé et leur proposeront un entretien au cours duquel sont examinés les freins à la candidature et les solutions qui peuvent être trouvées.

### Article 7

#### *Maternité, paternité et parentalité*

Les entreprises s'engagent à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés, de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, ne pénalisent pas les salariés dans leur vie professionnelle.

#### Article 7.1

##### *Objectifs*

Les entreprises prendront toutes les dispositions pour que les congés maternité/paternité s'effectuent dans les meilleures conditions.

À ce titre, 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 de 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 de sa rémunération brute.

Concernant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, il est rappelé, que le père salarié ainsi que le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle peut bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Ce congé est légalement de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissance multiples.

Les entreprises mettront en place des dispositifs permettant d'accompagner les personnes concernées en amont, pendant et après ces congés.

L'objectif des entreprises est de réaliser 100 % des entretiens professionnels spécifiques aux retours de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein tout au long des 3 années de l'accord, de préférence en face-à-face si le salarié en fait la demande.

#### Article 7.2

##### *Mesures d'accompagnement*

#### Entretien préalable au congé maternité ou adoption

Les salariés bénéficiant d'un congé maternité ou d'adoption se verront proposer un entretien avant leur départ en congé par leur responsable hiérarchique et/ou par un responsable RH afin de faire le point sur leur situation professionnelle.

Cet entretien a pour objectif de préparer très en amont la reprise d'activité et de faciliter le retour à l'emploi.

## Possibilité de maintien du lien avec l'entreprise pendant le congé

Pendant son absence en congé maternité, adoption ou congé parental d'éducation à temps plein, le/la salarié(e) pourra demander à rester destinataire des informations collectives générales ;

## Organisation d'entretiens spécifiques aux retours de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental à temps plein

En vue d'étudier les conditions de la reprise, les éventuels souhaits de mobilité et les besoins de formations nécessaires au développement professionnel, les DRH organiseront, dans les meilleurs délais, un entretien professionnel spécifique aux retours de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein.

## Formation au retour de congé maternité, adoption, parental

Suite à un congé de maternité, d'adoption ou parental d'éducation exercé à temps complet, une action de remise à niveau sera proposée, au besoin, afin de prendre connaissance des évolutions du métier intervenues durant la période d'absence.

Cette action de remise à niveau s'inscrit dans le cadre du plan de formation et est mise en œuvre au retour du salarié et au plus tard dans les 3 mois de la reprise, au plus proche de la date d'entretien de retour.

## Article 8

### *Organisation et aménagement du temps de travail*

Afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises, les parties signataires affirment leur volonté d'assurer une meilleure articulation entre la vie professionnelle et privée des salariés femmes ou hommes.

Les apports des nouvelles technologies facilitent de nouvelles modalités d'organisation du travail : le télétravail, téléconférence, visioconférence sont autant d'aménagements que les entreprises peuvent mettre en œuvre.

Ainsi, elles conviennent que mieux articuler les temps de vie facilite le plein investissement dans l'activité professionnelle et contribue à une meilleure égalité professionnelle.

### Article 8.1

#### *Objectifs*

Mettre en place des pratiques collectives, harmonisées au niveau des entreprises de la branche, afin de donner un cadre commun et partagé sur des points clefs de la vie au travail compatibles avec l'exercice de responsabilités familiales.

### Article 8.2

#### *Mesures d'accompagnement*

#### Organisation du travail

Les entreprises de la branche et les managers appliquent la charte pour l'équilibre des temps de vie signée par les Banques Populaires le 18 janvier 2017 (jointe en annexe I). Par ailleurs, la planification des congés payés et RTT doit être anticipée pour la bonne organisation des unités et l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale, il en va de même pour les actions prévisibles et à l'initiative de l'employeur nécessitant impérativement la présence du salarié (exemple : formations longues, manifestations professionnelles...).



## Mesures liées au temps partiel

Les parties signataires rappellent que l'accès au temps partiel, tel que prévu dans les accords des entreprises, est ouvert aussi bien aux hommes qu'aux femmes, sans distinction du niveau hiérarchique.

La hiérarchie ne doit donc en aucun cas restreindre l'accès, en raison du genre ou du niveau hiérarchique (y compris l'encadrement).

### **Article 9**

#### *La rémunération effective*

Les parties signataires du présent accord, réaffirment que l'égalité salariale est une composante essentielle de l'égalité professionnelle.

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a pour objectif la suppression des écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes et la mise en place de mesures tendant à y remédier.

Il est en outre important de rappeler que la comparaison des écarts de rémunération doit se faire sur des postes équivalents, au sens de l'article L. 3221-4, c'est-à-dire un ensemble comparable :

- de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle ;
- de capacités découlant de l'expérience acquise ;
- de responsabilités.

#### **Article 9.1**

##### *Objectifs*

Les entreprises poursuivent, dans le cadre de leur politique salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés entre les rémunérations moyennes des hommes et celles des femmes à situation comparable et assurent le principe d'égalité salariale à tous les stades de la vie professionnelle.

Pour cela, elles poursuivront leurs actions en :

- assurant à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les femmes et les hommes pour un même emploi, niveau de responsabilités, formation et expériences ;
- sensibilisant par tous moyens les managers et gestionnaires de carrière aux obligations légales liées à l'égalité salariale.

#### **Article 9.2**

##### *Mesures d'accompagnement*

Pour assurer la mise en œuvre des principes d'une politique salariale dépourvue de discrimination envers l'un ou l'autre sexe, les entreprises appliqueront pendant la durée du présent accord les dispositions suivantes :

Réalisation d'un état des lieux des écarts de rémunération :

Au sein de la branche Banque populaire, il est constaté au 31 décembre 2017 un écart entre les salaires médians des hommes et des femmes, écart qui s'accroît dans les niveaux les plus élevés de la grille de classification.



Un état des lieux sera réalisé une fois par an par chaque entreprise de la branche sur la politique d'égalité salariale à partir de critères tangibles :

- l'analyse des grilles de salaires ;
- l'évolution des rémunérations femme/homme par fonction, par classification, et selon l'ancienneté y compris l'ancienneté dans le poste.

Dans le respect des dispositions de comparaison de l'article L. 3221-4.

Rémunération à l'embauche :

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que les niveaux de salaire et de classification à l'embauche soient identiques entre les hommes et les femmes sur un même métier repère. Seuls peuvent être pris en compte pour expliquer les écarts, le niveau de formation et d'expérience professionnelle acquise et les responsabilités déjà exercées.

Répartition des augmentations individuelles :

À l'occasion des révisions salariales, les entreprises de la branche s'assurent que la répartition des mesures individuelles reflète l'équilibre femmes/hommes. Il est rappelé que les augmentations individuelles visent à reconnaître et valoriser une progression des prises de responsabilités, l'obtention de compétences autant en matière de savoir-faire que de savoir-être, une implication constante au quotidien confirmée par les entretiens annuels.

Mise en œuvre d'un réajustement salarial :

Chaque année à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires (art. L. 2242-15 du code du travail), les entreprises de la branche établiront un diagnostic objectif en matière d'égalité salariale.

Les écarts significatifs feront l'objet de plans d'actions et de mesures en vue d'apporter les corrections nécessaires. Selon les résultats du diagnostic établi et au regard du contexte de chaque entreprise, une enveloppe budgétaire, spécifique adaptée à la situation, pourra être mise en place.

Rattrapage salarial au retour du congé maternité ou d'adoption :

Les entreprises de la branche Banque populaire mettent en œuvre, au retour du congé maternité ou d'adoption, le rattrapage salarial des collaboratrices ou collaborateurs en application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Ainsi ceux-ci bénéficient de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé maternité ou d'adoption par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Sensibilisation des managers et des gestionnaires de carrière aux obligations légales liées à l'égalité salariale, lors des recrutements et des process individuels de revalorisation salariale (augmentation individuelle, promotions...)

## **Article 10**

### *Les actions de sensibilisation et de communication*

Les parties signataires conviennent que la sensibilisation et la communication sur le thème de l'égalité professionnelle sont nécessaires aux évolutions des mentalités des hommes et des femmes.

C'est pourquoi ils souhaitent la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de communication en direction des salariés.

### **Article 10.1**

#### *Objectifs*

Conscientes que l'égalité professionnelle nécessite d'agir sur les stéréotypes, les entreprises développeront des outils de sensibilisation et mettront en place une communication sur leurs résultats en matière de mixité.

## **Article 10.2**

### *Mesures d'accompagnement*

Développement d'outils de sensibilisation et de formation :

Les entreprises développeront et déploieront dans le cadre du parcours des nouveaux managers une formation/sensibilisation contre les discriminations, la neutralisation des stéréotypes notamment ceux liés à l'égalité entre les hommes et les femmes. Ces formations/sensibilisation pourront prendre la forme de e-learning, serious-game ou conférences permettant de lutter contre les stéréotypes sexistes.

Sensibilisation des nouveaux entrants :

Les entreprises en lien avec la DRH groupe enrichiront le parcours du nouvel entrant d'une séquence sur la diversité ;

Communication :

Les entreprises diffuseront au moins une fois par an une communication présentant les enjeux et objectifs de la politique mixité. Pour ce faire, le guide mixité proposé par la DRH groupe de BPCE sera actualisé au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2018.

De plus, la DRH du groupe BPCE proposera aux entreprises un guide de l'égalité professionnelle et de la parentalité en entreprise, à destination des managers. Ce document aura pour objectif de permettre de répondre de façon appropriée aux sollicitations des salariés.

Enfin, à destination de l'ensemble des collaborateurs de la branche, la DRH groupe de BPCE proposera aux entreprises 1 kit de présentation ou une trame de formation sur les stéréotypes liés au genre, leurs origines, les évolutions et les moyens de les combattre.

De plus, une attention particulière sera apportée dans la communication sur les principes élémentaires de respect de l'intégrité des personnes. À ce titre, il sera rappelé que nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, ou tout actes défini dans le cadre de l'article L. 1153-1 du code du travail.

## **Article 11**

### *Suivi de l'application de l'accord*

L'application du présent accord fera l'objet d'un suivi annuel, en CPBP sur la base des indicateurs présentés ci-après. Ce suivi, permettra de mesurer dans le temps, l'évolution des résultats et ainsi de vérifier les effets de l'accord.

### Dispositions générales

Nombre d'entreprises titulaires du label AFNOR égalité professionnelle.

### Le recrutement

- nombre de candidatures externes reçues femme/homme pour les postes d'encadrement ;
- nombre de recrutements femme/homme selon la répartition cadres/non cadres ;
- taux de féminisation par filière et métiers repères ;
- nombre de candidatures reçues dans Apogée par famille d'emploi et femme/homme ;
- nombre de recruteurs formés à la non-discrimination.

### La formation professionnelle

- nombre de stagiaires femme/homme selon la répartition cadres/non cadres ;
- nombre moyen d'heures de formation femme/homme selon la répartition cadres/non cadres ;
- taux de femmes formées parmi la population formée ;
- nombre de femmes inscrites dans les cursus de formation qualifiante et ou diplômante ;

- % de femmes inscrites dans les programmes managériaux proposés par le groupe ;
- nombre de salariés femme/homme à temps partiel ayant bénéficié de formation et nombre moyen d’heures de formation.

#### La promotion professionnelle

- effectif femme/homme selon la répartition cadres/non cadres et par classification (en nombre et pourcentage) ;
- taux de promotion femme/homme selon la répartition cadres/non cadres, détail du nombre de promotion (H/F) pour les classifications cadres.

#### Maternité, paternité et parentalité

- nombre de collaborateurs(trices) en congé maternité, congé d’adoption ou congé parental.

#### Organisation et aménagement du temps de travail

- effectif femme/homme à temps partiel selon la répartition cadres/non cadres ;
- nombre de jours de congés paternité pris dans l’année avec une répartition techniciens/cadres
  - nombre de salariés concernés (ayant eu une naissance dans l’année), nombre de salariés ayant demandé le bénéfice d’un congé de paternité ;
- pourcentage et nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d’une augmentation au cours de l’année considérée comparé au pourcentage et nombre de salarié(e)s ayant bénéficié d’une augmentation ;
- pourcentage et nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d’une promotion au cours de l’année considérée comparé au pourcentage et nombre de salariés ayant bénéficié d’une promotion.

#### La rémunération effective

- taux de femmes bénéficiaires d’une augmentation individuelle parmi l’ensemble des bénéficiaires ;
- évolution des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes par niveau de classification ;
- nombre de femmes ayant bénéficié du rattrapage salarial maternité parmi l’ensemble des femmes en congé maternité.

### **Article 12**

#### *Durée, dépôt et publicité*

#### **Article 12.1**

##### *Durée*

Le présent accord prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> août 2018, pour la période du 1<sup>er</sup> août 2018 au 31 juillet 2021.

En tout état de cause, il cessera donc automatiquement de produire tout effet le 1<sup>er</sup> août 2021.

#### **Article 12.2**

##### *Révision*

Les signataires de l’accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée des propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de 3 mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d’un éventuel avenant de révision.

### **Article 12.3**

#### *Dépôt et publicité*

La direction adressera à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche le présent accord.

À l'issue du délai d'exercice du droit d'opposition, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dont une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique et un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes compétent.

Fait à Paris, le 29 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### 15 ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

---

Reconnaît l'importance fondamentale de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance de l'entreprise.

Il s'engage, par la signature de cette charte, à soutenir et à promouvoir les comportements constructifs cités ci-dessous, dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre managers et salariés.

#### EXEMPLARITÉ DES MANAGERS

Chaque manager est le premier garant de l'équilibre de vie et de la cohésion de son équipe. Il ou elle doit :

1. Incarner, par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme et de professionnalisme qu'il ou elle souhaite inspirer à ses collaborateurs.
2. Valoriser dans son discours et faciliter par ses pratiques l'équilibre de vie et le bien-être au travail,
3. Prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du groupe.

#### RESPECT DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE

Pour un climat de travail efficace et serein, le manager doit respecter cet équilibre pour lui-même et veiller à :

4. Préserver des horaires de travail raisonnables pour ses collaborateurs.
5. Anticiper des délais réalistes pour les différents projets, en définissant clairement des priorités.
6. Éviter de solliciter le week-end, le soir ou pendant les congés sauf à titre exceptionnel.
7. Prendre ses jours de congé dans l'année et veiller à la prise de congé des collaborateurs.

#### OPTIMISATION DES RÉUNIONS

L'optimisation des réunions est gage d'une meilleure gestion du temps de travail et du temps personnel.

8. Planifier les réunions dans la plage 9 h-18 h, sauf urgence ou activités spécifiques.
9. Éviter les réunions lorsque certains participants ne peuvent être présents (notamment le mercredi).
10. Favoriser l'usage des audio ou visioconférences et privilégier les réunions courtes.
11. Ne pas considérer toutes les réunions comme obligatoires : déléguer dès que possible.
12. Organiser des réunions efficaces : objectif clair, ordre du jour prédéfini, participants réellement concernés, concentration (pas de mails ou d'appels téléphoniques), respect de l'heure et du temps prévus, rédaction rapide et systématique d'un relevé de décisions.

#### DU BON USAGE DES E-MAILS

13. Ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie : gérer les priorités, se fixer des plages pour répondre, se déconnecter pour pouvoir traiter les dossiers de fond, favoriser si possible le face à face ou le téléphone.
14. Limiter les envois de mails hors des heures de bureau ou le week-end.
15. Rester courtois, écrire intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées.