

**EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
CONCILIATION
ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET FAMILIALE**

La Direction et les Organisations syndicales signataires du présent accord, attachés à une gestion équitable de l'entreprise et de son personnel, conviennent ensemble de veiller à l'absence de toute forme de discrimination entre les femmes et les hommes dans le cadre de leur activité professionnelle, en application et en complément de la convention collective de la Banque, du code du travail et de l'accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004.

A ce titre, la BRED - Banque Populaire, dont l'effectif est aujourd'hui constitué de près de 60 % de femmes, rappelle qu'aucune intention de discrimination n'a motivé son mode de gestion des carrières, tout en prenant acte de la nécessité de mettre en place ou de rappeler certaines mesures destinées à prévenir la constitution d'éventuels écarts de traitement et réduire ceux qui ne seraient pas justifiés.

Dans ces conditions, les signataires conviennent des dispositions suivantes tant en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes que de conciliation entre la vie professionnelle et familiale.

Article 1 - PRINCIPE DE NON DISCRIMINATION (GESTION DES CARRIERES - REMUNERATION)

L'entreprise rappelle son attachement au respect du principe de non discrimination en raison du sexe de la personne, en particulier en matière de recrutement, de rémunération, de gestion des carrières, de formation professionnelle et de conditions de travail.

Elle précise que l'absence des salariées au titre du congé de maternité ne doit avoir aucune incidence sur leur vie professionnelle, notamment dans l'ensemble des domaines cités à l'alinéa précédent.

S'agissant plus particulièrement de la rémunération, la BRED s'engage durant les trois années de l'accord à intégrer dans sa politique salariale la réduction des écarts le cas échéant injustifiés constatés entre les rémunérations moyennes des hommes et celles des femmes à situation comparable.

Article 2 - RECRUTEMENT

A compétences et expériences professionnelles égales, à diplômes et formations identiques, la BRED réaffirme le principe de non discrimination dans la sélection et le traitement des candidatures, ainsi que dans la fixation de la rémunération au moment de l'embauche pour un poste équivalent.

La BRED rappelle en outre son souhait de rééquilibrer, dans la mesure du possible, les effectifs femmes - hommes de l'entreprise.

Article 3 - FORMATION PROFESSIONNELLE

Concernant la formation, il est rappelé que la BRED, soucieuse de permettre un développement des compétences identique pour les femmes et les hommes, s'engage à continuer d'assurer une formation professionnelle adaptée pour les femmes et les hommes en fonction de leur besoin et de ceux de l'entreprise sans considération de sexe.

PNAF / M / VD /

Article 4 - MANAGEMENT

Dans le souci d'établir avec force la volonté de la BRED de ne pas voir de comportement discriminatoire s'instaurer dans l'entreprise, un effort particulier sera réalisé en terme de sensibilisation auprès de l'encadrement quant au respect du principe de non discrimination.

Pour ce faire, dans le cadre des modules de formation au management, un volet dédié au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes sera mis en place, dès 2005.

Le contenu de cette formation sera présenté aux commissions Formation Professionnelle des comités d'établissement et de la commission Egalité Professionnelle du comité central d'entreprise. Ce module insistera sur le fait que le choix d'un passage à temps partiel ne conduit à aucune forme de discrimination en particulier en matière de rémunération.

Article 5 - MATERNITE ET ABSENCE DE LONGUE DUREE MAINTIEN DU CONTACT AVEC L'ENTREPRISE

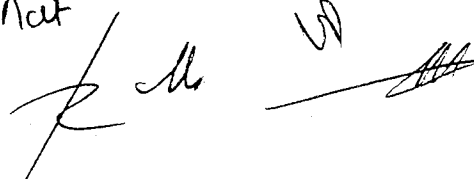
Afin de permettre aux collaborateurs le souhaitant de rester plus précisément en contact avec la vie de l'entreprise et ses évolutions, ainsi que pour faciliter une reprise d'activité plus rapide au moment du retour à la vie professionnelle, la BRED permet aux collaborateurs de maintenir un lien avec leur employeur.

A ce titre, des informations sur l'entreprise, sur les événements importants tels les lancements de nouveaux produits, les réorganisations de services seront consultables par les collaborateurs par voie électronique. Par ailleurs, seront également rappelées les coordonnées électroniques des sites des CCE et CE, afin de faciliter l'accès aux informations sur les activités sociales des comités.

Article 6 - MATERNITE ENTRETIEN DE REPRISE D'ACTIVITE

Afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle après un congé de maternité, la BRED s'engage sur le dispositif suivant :

- dès que la collaboratrice concernée aura indiqué à la BRED la date envisagée de sa reprise du travail, la DPRS prendra l'initiative d'inviter l'intéressée à un entretien de reprise d'activité, un mois au moins avant son retour pour un examen de la situation afin de faire le point sur ses attentes au plan professionnel. Cet entretien est destiné à déterminer quels types de formations seraient nécessaires pour une remise à niveau éventuelle des compétences,
- dans ce cadre, les intéressées seront inscrites dans les modules adaptés du plan de formation dans les trois mois de la reprise du travail.

PAcf


Article 7 - MATERNITE LEGALE ET CONVENTIONNELLE
PRINCIPE DE CONTINUTE SALARIALE

Après avoir observé que l'interruption de carrière dans le cadre d'un congé de maternité pouvait être à l'origine d'un décalage en termes de rémunération entre les femmes et les hommes au détriment de celles-ci, la BRED convient d'assurer aux intéressées une majoration de leur salaire égale à la moyenne de leurs propres augmentations individuelles perçues au cours des trois années qui ont précédé le départ en congé dans les conditions suivantes :

- sont visées les périodes d'absence au titre du congé maternité -qu'il soit légal ou conventionnel-, ainsi que les congés payés le cas échéant,
- sont en revanche exclus du dispositif les périodes d'absence au titre du congé parental d'éducation qui procède d'un choix délibéré de faire une pause dans la vie professionnelle.

La révision individuelle de salaire ainsi déterminée sera attribuée à la date anniversaire d'entrée à la BRED suivant la reprise d'activité.

Toutefois, dès lors qu'une révision de situation a été annoncée à une collaboratrice avant que l'entreprise ait connaissance de son état de grossesse, la BRED assure que cette révision interviendra comme prévu à la prochaine date anniversaire d'entrée dans l'entreprise, que celle-ci se situe ou non pendant le congé de maternité. Dans ce cas, la révision prévue au premier alinéa du présent article n'a pas lieu de s'appliquer.

Article 8 - CONCILIATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET FAMILIALE

Les signataires conviennent que les dispositions ci-avant doivent être complétées pour assurer une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Au moment de la reprise d'activité, la BRED s'engage à proposer un poste similaire et à examiner, en fonction des postes disponibles correspondant aux compétences de l'intéressée, une affectation professionnelle la plus rapprochée possible du domicile connu de l'entreprise au moment du départ en maternité.

La BRED rappelle en outre les schémas de temps partiel choisis ouverts aux collaborateurs permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale.

Article 9 - EXAMEN DE TROIS METIERS TYPES : INDICATEURS

Les signataires conviennent que pour apprécier réellement l'absence de décalages entre le traitement de la situation des femmes et des hommes, l'observation d'un panel homogène de salariés, reprenant les critères prévus à l'article 2, est nécessaire. L'examen de trois métiers (Gestionnaire de back office - Responsable clientèle particuliers - Responsable clientèle PME), avec une fréquence de douze mois, semble à ce titre pertinent après une année d'activité ininterrompue.

Des indicateurs seront à ce titre communiqués aux signataires et aux membres de la commission « Egalité professionnelle » afin de leur permettre de suivre l'évolution de ces populations.

Les indicateurs porteront sur les moyennes de rémunérations, sur l'attribution de primes, sur les changements de classifications, sur les montants des augmentations, sur l'accès aux différentes formules de temps choisi, sur la durée moyenne de l'ancienneté dans le poste et sur les départs de l'entreprise.

L'ensemble de ces données, qui fera la distinction entre les femmes et les hommes, sera communiqué pendant la durée de l'accord tous les ans.

P. A. F. / M. / V. P. / M. A.

Article 10 - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est signé pour une durée déterminée de trois années à l'issue desquelles il perdra tout effet, sauf à être reconduit dans le cadre d'une négociation spécifique ; il s'applique à compter de sa date de signature.

Toutefois, si une évolution législative, conventionnelle ou réglementaire nécessitait d'en modifier une ou plusieurs dispositions, les signataires se réuniraient dans les trois mois afin de procéder à son adaptation.

Le suivi de l'accord sera effectué par la commission « Egalité professionnelle » du Comité central d'entreprise à l'occasion de laquelle un représentant de la DPRS fera une présentation des indicateurs prévus à l'article 9 relativement au trois métiers types.

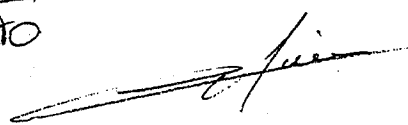
Une présentation de l'application de l'accord sera par ailleurs effectuée chaque année aux Organisations syndicales signataires à l'issue de la négociation annuelle obligatoire.

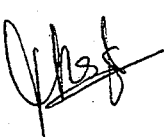
La Direction procédera aux formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions en vigueur.

Paris, le 21 janvier 2005

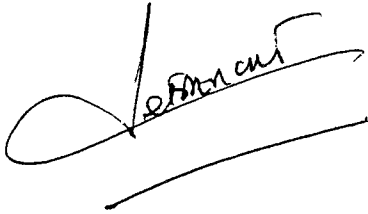
Pour les Organisations syndicales

Pour la Direction

FO 

CFDT 

SNB - CFE/CAC Manoteaux

Tout la CFTC : 

Jean-Michel LATY 