

**ACCORD D'ENTREPRISE BANQUE POPULAIRE D'ALSACE**  
**MIXITE des EMPLOIS et EGALITE PROFESSIONNELLE**  
**2008 - 2010**

Entre les soussignés :

**La BANQUE POPULAIRE D'ALSACE**, Société Coopérative à Capital Variable, dont le Siège Social est à 67000 STRASBOURG, 4 quai Kleber,

représentée par Monsieur Dominique DIDON, Directeur Général,

d'une part

et les Organisations Syndicales signataires,

d'autre part,

il a été conclu le présent accord d'entreprise.

### **Contexte**

La mixité professionnelle constitue un enjeu de société.

Dans ce contexte, la Banque Populaire d'Alsace a la volonté d'améliorer les parcours professionnels de ses collaboratrices, pour mieux répondre à leurs aspirations ainsi qu'aux besoins de compétences de l'entreprise.

Les actions à mettre en œuvre pour assurer aux collaboratrices une évolution équitable de leurs emplois et rémunérations, et tenir compte des exigences de leur vie familiale ont été définies et ont fait l'objet d'une négociation avec les partenaires sociaux.

Cette négociation s'inscrit naturellement dans les dispositions de la loi du 23 mars 2006.

Elle a abouti au plan tri annuel consacré à trois thèmes : la parité dans l'emploi, la politique salariale, la parentalité.

Des moyens seront dédiés annuellement à la réalisation des objectifs définis par le présent accord et négociés dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires.

## 1 - PARITE

### Recrutement

Lors des recrutements qu'ils soient en CDI ou en CDD ou en apprentissage les candidats sont appréciés sur les seuls critères de la formation, des compétences, de l'expérience professionnelle et de l'adéquation entre le poste et le profil.

### Evolution professionnelle

Aucun emploi de la Banque Populaire d'Alsace n'est réservé aux collaborateurs de l'un ou l'autre des deux sexes.

L'effectif de la banque compte à ce jour 45% d'hommes et 55% de femmes. Cet écart s'accroît encore dans les tranches d'âges les plus jeunes.

### Encadrement

La Banque Populaire d'Alsace comptait au 31/12/2006 : 101 cadres femme et 329 cadres homme, soit un rapport de 23%.

Cette proportion bien que conforme à la moyenne européenne n'est pas représentative des grands équilibres démographiques de l'entreprise.

**La Banque Populaire d'Alsace se fixe comme objectif intermédiaire de porter la proportion de femmes dans le collège cadre à 30 % à fin 2010.**

Afin de préparer et de favoriser ces nominations, le nombre de stagiaires femme dans les formations qualifiantes internes ( cycle des managers commerciaux, Ecole Pro, futur cycle Conseiller Patrimonial, etc..) ou diplômantes ( ITB, DESS Gestion de patrimoine, autres bac +4) est fixé à la moitié de chaque promotion.

Il conviendra aux managers et à la DRH d'effectuer annuellement le travail d'identification des collaboratrices ainsi que de sensibiliser celles-ci à ces formations.

Par ailleurs, lors de la dotation des postes d'encadrement ou d'experts, les candidatures proposées devront être à nombre égal entre les hommes et les femmes.

Afin de favoriser les candidatures individuelles, le site « Opportunités BPA » est ouvert en octobre 2007 dans A-Line.

Dans le même esprit, le nombre de collaboratrices dans les métiers de Conseiller de Clientèle Professionnelle et de Conseiller de Clientèle Entreprise devra s'approcher de la parité à l'échéance du plan.

Une sensibilisation des managers aux enjeux de ces actions de gestion prévisionnelle des parcours professionnels et à la détection des potentiels sera effectuée lors des formations au management.

## 2 - POLITIQUE SALARIALE

Pour l'étude, les rémunérations s'apprécient à critères comparables : **métier, classification, âge, ancienneté.**

Sur la base de ces critères, l'analyse des moyennes de salaire conventionnel a permis d'établir les constats suivants:

- la politique salariale conduite ces dernières années limite les écarts
- l'évolution individuelle des hommes et des femmes suit le même rythme de progression
- les écarts générés soit par des contextes anciens, soit par effet des absences pour maternité ont cependant tendance à subsister longtemps.

Le présent accord fixe ainsi deux objectifs.

**1<sup>er</sup> )** Pour la catégorie des collaboratrices âgées de plus de 45 ans et ayant eu au moins un enfant, c'est à dire celle pour laquelle les écarts sont les plus nombreux et consécutifs aux absences pour maternité, l'objectif retenu par la banque est **la réduction de 50% de l'écart constaté entre les salaires moyens hommes/femmes par classification.**

La comparaison se fera à classification, âge, ancienneté et métiers équivalents.

Cette mesure intervient en correction des effets « historiques » pouvant peser sur les rémunérations.

Le coût total de cette mesure est évalué à 310 KE TTC. Une enveloppe de ce montant sera consacrée à l'atteinte de cet objectif pour la durée d'application de l'accord.

Les situations seront examinées par la DRH et les décisions individuelles seront prises en concertation avec la hiérarchie.

**2<sup>ème</sup>)** La banque retient comme second objectif **d'éviter la création de nouveaux écarts.**

Pour ce faire, la Banque Populaire d'Alsace applique depuis 2007 une disposition salariale au retour du congé de maternité plus favorable que l'obligation légale.

C'est ainsi que les collaboratrices à leur retour de congé de maternité bénéficient d'une révision salariale calculée sur la moyenne des augmentations individuelles constatées dans le même métier (cf. nomenclature des métiers de la Banque Populaire d'Alsace) au cours de l'exercice précédent le retour du congé de maternité.

Cette mesure prend effet à l'issue du congé de maternité conventionnel.

Par ailleurs, lors des révisions salariales individuelles une attention particulière sera portée par les managers aux collaboratrices revenues de congés de maternité dans les 12 mois écoulés et aux collaborateurs et collaboratrices revenus de congés parentaux dans les 12 mois passés.

S'agissant des cadres, la prime de bilan à verser aux collaboratrices après un congé de maternité ou aux collaborateurs et collaboratrices à l'issue d'un congé parental sera définie par les managers en prenant comme référence la dernière prime de bilan perçue pour une année complète de présence.

En matière de révisions salariales individuelles et de changements de classification, la banque veillera à ce que leur nombre reflète la proportion femmes/hommes de l'effectif.

La DRH procédera annuellement à un contrôle de cohérence des situations salariales des hommes et des femmes dans le même métier au terme de 6 années de présence dans la banque. Les situations qui seraient éventuellement en discordance seront signalées aux managers.

Une vérification identique sera effectuée pour toutes les femmes cadres 5 ans après leur passage classe H.

### **3 - PARENTALITE**

Compte tenu du nombre important de mères de jeunes enfants dans l'effectif, la banque souhaite apporter aux collaboratrices les conditions d'évolutions professionnelles conciliables avec leur charge familiale.

#### **Lors du congé de maternité :**

La garantie de retour au même poste et au même endroit étant difficilement compatible avec les exigences de la relation clientèle et la durée moyenne des absences pour maternité à la BPA, le congé de maternité fait l'objet de deux entretiens.

Le premier entretien a lieu avant le départ en congé de maternité de la collaboratrice avec le manager et le conseiller en ressources humaines afin de faire un bilan de son activité et recueillir ses aspirations.

Le second 3 semaines au plus avant le retour de congé de maternité, se tient avec le conseiller en ressources humaines afin de mettre au point le projet professionnel et le processus de reprise d'activité avec la collaboratrice.

Cet entretien doit en particulier permettre de définir l'affectation et le plan de formation individuel éventuellement nécessaire à la reprise.

#### **Au retour du congé de maternité :**

Les collaboratrices revenant à temps plein à l'issue du congé de maternité légal, du congé conventionnel de repos supplémentaire ou des dispositions relatives à l'allaitement bénéficieront d'une prime de crèche majorée fixée au double de la prime de crèche versée au titre de l'accord Groupe (montant actuel 4,50 euros x 2 = 9 euros).

Cette bonification est applicable jusqu'aux 3 ans de l'enfant.

Les autres modalités d'application de la prime de crèche sont inchangées.

### **Congé Parental à temps partiel :**

Les demandes de congé parental à temps partiel seront satisfaites (maxi 50%). Le taux de 80% permettant de concilier le besoin en disponibilité et le maintien des compétences est préconisé autant que possible.

Les affectations et horaires de travail des collaborateurs ou collaboratrices s'inscrivent dans le cadre général des mobilités et des horaires de la banque.

Les collaboratrices ou collaborateurs souhaitant bénéficier du congé parental d'éducation auront prioritairement accès aux postes à temps partiel identifiés dans le réseau ou au siège.

La précision du taux d'activité sera faite lors des parutions de postes dans le site intranet OPPORTUNITES BPA.

### **Information des salariés (ées)**

Une page dédiée, sous la responsabilité du service social sera mise en ligne dans l'espace « Ressources humaines » sous A line regroupant les informations disponibles en Alsace en matière d'organismes et de formules de garde d'enfants.

### **Formation**

Afin de garantir à toutes et à tous un accès équitable à la formation il est rappelé que les formations proposées par la banque sont obligatoires et que chaque collaborateur peut se porter candidat auprès du service Formation pour les formations diplômantes et celles de l'Institut des Ventes.

Le retour de congé de maternité ou de congé parental ouvre un droit d'accès prioritaire aux formations.

Afin de limiter la charge des trajets sur le temps familial, les horaires des sessions de formations seront compris dans les limites de 8h30 à 17h30 selon les sites de formation. Les pauses déjeuner seront d'une heure ou une heure trente.

Sous réserve d'en informer au préalable le service Formation, les collaborateurs ayant des contraintes de garde d'enfants seront autorisés à quitter la session avant la fin.

Les périodes d'absence des collaborateurs pour congé de maternité, d'adoption et congé parental sont prises en considération pour le calcul du droit au DIF.

Les demandes de formation professionnelle au cours de ces périodes d'absence seront étudiées par le Service Formation.

### **Cas particuliers**

Dans le cas d'enfants handicapés ou gravement malade, des modalités particulières en matière d'aménagement du temps de travail pourront être définies pour le parent. Les collaborateurs concernés prendront à cet effet contact avec leur CRH.

Pour les collaborateurs travaillant tous deux dans la banque qui sont mariés, pacsés ou en concubinage, et en cas de mobilité nécessitant un déménagement, la banque veillera à organiser la mobilité du conjoint.

#### **4 - DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu entre les signataires avec effet du 1<sup>er</sup> janvier 2008 jusqu'au 31 décembre 2010, date à laquelle il cessera de produire ses effets.

Les parties s'engagent dès à présent à faire un point détaillé sur le fonctionnement de l'accord au cours du dernier trimestre 2010 afin de préparer la négociation suivante.

Chaque année, après présentation détaillée à la commission Egalité Professionnelle, un bilan des actions menées et des objectifs atteints sera effectué auprès du Comité d'Entreprise, lors de la présentation du bilan social.

#### **5 - FORMALITES DE L'ACCORD**

Le présent accord sera déposé conformément à la législation en vigueur auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et enregistré au greffe du Conseil des Prud'hommes de Strasbourg.

Fait à Strasbourg le 26 octobre 2007

Les organisations syndicales :

Dominique DIDON  
Directeur Général

C.F.D.T. OUI

C.F.T.C. OUI

CGT NON

F.O. OUI

SNB/CFE-CGC. OUI