

ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

L'égalité entre les hommes femmes est l'un des principes fondamentaux de la construction sociale de l'Union Européenne.

Depuis la directive européenne du 7 février 1976, chaque pays membre s'est engagé dans des voies différentes pour remédier à l'inégalité professionnelle entre les hommes et les femmes. La façon d'appréhender cette question reste intimement liée à l'histoire et la culture de chacun des Etats.

Par exemple, dans certains pays, comme l'Autriche et l'Allemagne, rares sont les mesures prises en la matière car l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ne correspond pas à une revendication sociale forte. Les femmes acceptent volontiers le choix entre deux projets de vie, familial ou professionnel.

Au contraire, dans les pays scandinaves, c'est le développement des modalités de travail adaptées pour les femmes qui a été favorisé. Cette politique se traduit principalement par une politique de discrimination positive qui vise à, essentiellement dans la fonction publique, réserver des emplois à temps partiel aux femmes.

La France, conformément à sa tradition, a choisi, dès 1983, de lutter contre l'inégalité professionnelle entre les hommes et les femmes en prohibant, par la loi, toutes discriminations fondées sur le sexe et la situation familiale dans la relation salariale. Elle a réaffirmé sa volonté par la loi du 9 mai 2001 portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, loi dans le cadre de laquelle s'inscrit cet accord.

Cette orientation législative vise à reconnaître aux femmes le choix de concilier à la fois aspirations professionnelles et vie familiale. En ce sens, elle répond à l'aspiration majoritaire des femmes françaises qui ne revendiquent pas des mesures de discrimination positive mais plutôt une égalité d'accès avec les hommes aux responsabilités professionnelles.

Reconnaissant pleinement cette attente, le CCF ne s'est pas contenté d'accompagner cette demande sociale exprimée par les femmes en général et ses salariées en particulier.

La réponse à cette demande repose, notamment, sur l'élaboration et l'application des règles générales comme la reprise dans le règlement intérieur, en 1994, des dispositions sur le harcèlement sexuel afin de pouvoir sanctionner les harcelants ; mais aussi, en juillet 2002, sur la diffusion aux membres du Comité de Direction, aux Directeurs des services centraux ainsi qu'aux gestionnaires des Ressources Humaines d'une circulaire sur la Lutte contre le harcèlement moral au travail et la lutte contre les discriminations.

Outre les dispositifs légaux, cette circulaire décline les moyens de prévention et de lutte contre ces phénomènes tant lors de l'évaluation annuelle, que vis à vis de la rémunération, de la formation et de la mobilité. Elle rappelle à ses destinataires leur responsabilité à veiller à ce que toute disposition soit prise pour prévenir ces attitudes dans les entités dont ils assurent la direction.

Dans sa politique de gestion des Ressources Humaines, le CCF s'est également attaché à promouvoir l'égalité Hommes/Femmes dans l'ensemble des ses métiers. Et l'analyse démographique de l'entreprise témoigne de ce volontarisme.

Alors qu'au niveau des banques commerciales les femmes représentent 31,3% des cadres¹, au CCF elles représentent 40% des cadres.

La position de pointe du CCF vis à vis de la profession est encore plus flagrante si on prend en compte la proportion de cadres dans la population féminine ; en effet si, au niveau des banques commerciales, 18,2% des femmes sont des cadres, elles sont 32% au CCF.

Ces chiffres ne sont pas le fruit du hasard. Ils traduisent la volonté de donner toutes les chances aux femmes comme aux hommes.

C'est sur ces dix dernières années que le nombre de femmes cadres a connu la plus forte progression, puisque dans la période 1990-2000 le nombre de femmes cadres a plus que doublé, portant de 27 à 40 % la proportion de femmes dans l'effectif cadre.

C'est pourquoi, la politique du CCF s'exprime aussi, et notamment, par l'attention portée à la rédaction des offres d'emploi des fiches de mobilité, par le suivi des demandes de Formation par les responsables Ressources Humaines Métiers et la Direction de la Formation et du Développement qui veillent à l'équité des réponses données.

Elle s'exprime aussi par le nombre de formations en alternance, 149 stagiaires en 2001, et la proportion de jeunes femmes, soit 74% en 2001, qui bénéficie de ces mesures.

Enfin, s'il n'est pas légitime ni crédible de demander aux entreprises de prendre en charge les carences globales de la société en matière de formation, de garde d'enfants et de répartition des rôles dans la famille, veiller à l'égalité des chances demande toutefois de tenir compte avec pragmatisme de la réalité sociale des salariées.

Ce sens des réalités le CCF le met en œuvre notamment en permettant une plus grande disponibilité de temps personnel pour les salariés qui le souhaitent particulièrement à certains moments de leur vie familiale.

Ainsi sans vouloir faire un inventaire exhaustif des mesures en vigueur au CCF, il convient de rappeler ce qui existe :

- Création d'un congé supplémentaire, rémunéré, de droit et sans condition à la suite du congé légal de maternité ;
- Indemnisation d'une partie du congé parental lorsque la mère allaite son enfant. Au CCF, cette indemnisation est de 60 jours à 100% du salaire net ou 120 jours à 50% du salaire net;
- Maintien du salaire lors de la prise des jours « enfants malades » alors que selon le code du travail il s'agit d'absences sans solde ;
- En sus des « jours enfants malades » instauration des « jours hospitalisation d'un enfant » dont les salariés peuvent bénéficier jusqu'aux 16 ans de l'enfant ;
- Participation aux frais de garde d'enfant avec une amélioration par accord d'entreprise en cas d'organisation horaire particulière ;

¹ Source : Enquête Emploi menée par l'AFB sur les effectifs au 31/12/2000

- Instauration et développement du temps partiel choisi ;
- Mise en place des temps partiels choisis familiaux, qui permettent de ne pas travailler pendant les vacances scolaires, dès 1996 alors que le code du travail n'organiserait cet aménagement du temps de travail qu'en janvier 2000 ;
- Aménagement du temps de travail rémunéré à chaque rentrée scolaire ;
- En cas de mobilité géographique, prise en charge d'une aide au conjoint dans sa réinsertion professionnelle.

Si ces indicateurs et ces mesures montrent que la situation au CCF est satisfaisante, des progrès sont toujours nécessaires.

Afin d'affirmer sa résolution de faire aujourd'hui encore progresser la situation, le CCF a notamment intégré dans son plan stratégique 2002-2005 la volonté de promouvoir les carrières féminines au sein de l'entreprise.

Cette promotion des carrières féminines passe forcément par une sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à cette problématique. Cette sensibilisation demande la mise en œuvre d'une communication spécifique sur l'égalité hommes – femmes.

Les effets de cette promotion des carrières féminines doivent être quantifiables, pour ce faire, un premier « rapport égalité hommes - femmes » a été présenté au printemps 2002 aux représentants des salariés.

Ce rapport contient un nombre important d'indicateurs, mais au-delà de ces nouvelles obligations légales, le CCF a décidé de mettre en place des indicateurs supplémentaires.

C'est le suivi sur plusieurs années, la publication des indicateurs annuels et de leur historique, ainsi que l'amélioration de ces indicateurs de suivi qui permettront à chacun et à chacune de mesurer la concrétisation des progrès faits en matière d'égalité au CCF.

Enfin les signataires du présent accord conviennent de mettre en place des mesures spécifiques permettant, notamment, d'améliorer encore la prise en considération de la vie familiale dans la carrière des hommes et des femmes du CCF.

ARTICLE 1 : COMMUNICATION

La Direction des Ressources Humaines communiquera une note rappelant les règles d'équité prévalant en matière de recrutement, de formation, de promotion et d'augmentation de salaire.

Les indicateurs de suivi mis en place par le présent accord viendront compléter le « rapport égalité hommes - femmes » qui sera communiqué au comité de direction ainsi qu'à chaque direction de métier qui pourra ainsi en suivre l'évolution à son niveau.

De plus ce rapport fera l'objet d'un affichage via intra net pour que chaque salarié(e) puisse suivre l'action du CCF dans ce domaine. Cet affichage sera précédé d'un « DRH info » informant les salariés de la mise en ligne des indicateurs.

ARTICLE 2 : AMELIORATION ET CREATION DES INDICATEURS DE PERFORMANCE.

Au-delà de l'existant, les parties constatent que, le rapport égalité hommes / femmes peut être enrichi pour mieux rendre compte des spécificités du CCF et des termes de progression.

En effet, les 11 tableaux des chapitres « conditions générales de l'emploi », « rémunération », et « formation » ne permettent pas de rendre compte des emplois clés de la banque de détail et de s'adapter aux accords collectifs.

Les parties conviennent donc d'améliorer certains des indicateurs existants et de créer des indicateurs nouveaux qui seront intégrés au rapport 2003².

Ceux-ci permettront de suivre année après année les progrès réalisés et de déterminer les points de vigilance que doit avoir le CCF dans le cadre de la promotion des carrières féminines.

ARTICLE 2.1 : AMELIORATION DES INDICATEURS DU DECRET :

- ◆ Le tableau 2 bis : le métier réseau bancaire revêtant des réalités très différentes tant en matière de métier, siège et réseau, que de bassin d'emploi, Ile de France et Province ; il sera découpé en 3 : DABF, réseau Ile de France, réseau province.
- ◆ Le tableau 4 de répartition des congés longue durée sera complété par une information sur les jours épargnés dans les comptes épargne temps afin d'analyser la réalité de la prise des jours de repos, et le comportement vis à vis de l'épargne long terme dont l'objectif est de bénéficier de congés longue durée indemnisés.

ARTICLE 2.2 : CREATION DE NOUVEAUX INDICATEURS DES 2002

- ◆ Le tableau 7.2 permettra de suivre un indice de qualification égal au produit de l'effectif par niveau de classification multiplié par la valeur du niveau (A=1, B=2, C=3 ...). Cet indice sera suivi chaque année par sexe avec un sous total techniciens et cadres. S'agissant du calcul d'un indice issu de l'application d'un coefficient à chaque niveau de classification ; il permet de voir si le niveau de classification, et par-là même de qualification, des salariés par sexe progresse.
- ◆ Les tableaux 2.4 et 5.2 exposeront un suivi des effectifs au 31 décembre et des embauches par famille de métier. La pertinence de ces indicateurs réside dans le fait que l'une des sources importantes de l'égalité professionnelle est l'égalité d'accès à

² Une liste récapitulative de l'ensemble des indicateurs figure en annexe du présent accord.

toutes les filières de métier ; de plus, l'arrivée des femmes dans l'entreprise à tous les niveaux et dans tous les métiers est une occasion de rajeunissement et de réexamen des modes de fonctionnements.

- ◆ Les tableaux 2.5 et 5.3 (effectifs au 31 décembre et embauches de l'année) permettront un suivi des emplois particuliers suivants :

Directeur de siège
Directeur de succursale
Directeur d'Agence
Superviseur

Ce suivi d'emplois particuliers permettra d'observer la promotion des carrières féminines notamment dans notre cœur de métier.

- ◆ Le tableau 8.1 précisera les promotions par classe d'âge (moins de 35 ans, de 35 à 50 ans et plus de 50 ans) et par sexe. Le suivi de cet indicateur a comme objectif de suivre les promotions des femmes et d'analyser un éventuel report des promotions féminines sur des classes d'âge où l'investissement familial est moindre.
- ◆ Le tableau 12.2 permettra un suivi par sexe des bénéficiaires de formations au management. Cet indicateur devra permettre d'apprécier les moyens donnés à « l'égalité des chances » dans la prise de fonction de manager à travers l'accès à ces formations.

ARTICLE 2.3 : CREATION DE NOUVEAUX INDICATEURS DANS LES TROIS ANS SUIVANTS L'ENTREE EN VIGUEUR DU PRESENT ACCORD

- ◆ Il sera créé un tableau de suivi des effectifs des fonctions de chargé d'accueil, chargé de gestion des services et de chargé d'accueil et de gestion des services.
- ◆ Il sera créé un tableau de suivi des promotions des fonctions de chargé d'accueil, chargé de gestion des services et de chargé d'accueil et de gestion des services.

Ces trois fonctions représentent plus de 16% des effectifs du CCF, elles sont occupées à 74% par des femmes. Aussi ces deux indicateurs permettront-ils de faire le point sur des emplois essentiellement féminins tant au niveau de l'évolution des effectifs, que de celui des promotions et évolutions de carrière.

ARTICLE 3 : DES MESURES SPECIFIQUES

Si la philosophie de l'égalité des chances qui préside à la législation française ne s'accommode qu'extrêmement difficilement de discrimination positive, des mesures spécifiques peuvent être mises en œuvre sur des sujets essentiellement féminins, comme le retour des congés liés à la maternité.

ARTICLE 3-1 : ORGANISATION DU RETOUR DE CONGE LIE A LA MATERNITE

Si la prise en compte des difficultés particulières rencontrées par les parents en matière de conciliation avec la vie familiale, est déjà importante au CCF (cf. préambule), des progrès restent à faire notamment sur l'organisation des retours de congés liés à la maternité ou à l'adoption.

Les congés liés à la maternité ou à l'adoption peuvent être d'une durée importante en percevant l'équivalent de 100% de son salaire net et même durer jusqu'à 3 années en cas de congé parental sans solde.

Une absence d'une telle durée peut être l'occasion de faire le point sur sa carrière et sur son évolution ; par ailleurs même en 4 mois, soit la durée minimale du congé maternité, les processus de travail ont pu évoluer et le retour, même sur son propre poste, peut nécessiter une réactualisation des connaissances. C'est pourquoi, afin d'améliorer encore les conditions de retour des salariés, le CCF mettra en œuvre des entretiens spécifiques lors de ces retours.

Au cours de ces entretiens sera regardée en particulier l'évolution de l'environnement de travail et notamment les outils informatiques afin de mesurer les moyens de mise à niveau à mettre en œuvre.

- ◆ Un entretien individuel sera systématiquement mené par le supérieur hiérarchique direct au retour du congé maternité, du congé d'adoption ou du congé supplémentaire de 45 jours, quelle que soit la date de l'entretien précédent.
- ◆ En cas de retour de congé parental à temps plein ou d'un congé supplémentaire de 90 jours, cet entretien sera mené par le gestionnaire de ressources humaines, outre les aspects évolution de l'environnement de travail, cet entretien pourra être l'occasion pour le salarié d'aborder ses souhaits d'évolution de carrière au sein du CCF.

ARTICLE 3-2 : PRISE EN COMPTE DU CONGE MATERNITE DANS LA DETERMINATION DE LA REMUNERATION VARIABLE

Afin de permettre aux salarié(e)s bénéficiaires d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption, de bénéficier de la rémunération variable, le congé maternité comme le congé

d'adoption sont pris en compte dans la détermination de la rémunération variable de la façon suivante :

- Les niveaux d'objectifs individuels sont ajustés au prorata du temps de travail effectif réel sur l'année. De ce fait, les règles de non prise en compte d'un taux de réalisation au-delà d'un certain pourcentage comme son seuil éliminatoire sont prorataés de la même façon.

- Le montant de la prime correspondant au taux de réalisation ou taux moyen global est prorataé à due concurrence.

ARTICLE 4 : AMELIORATION DE LA PRISE EN CONSIDERATION DES SPÉCIFICITÉS ET DES ATTENTES DES FEMMES

La prise en considération des spécificités des femmes au travail, que ce soit au niveau des développements de carrière, que de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle nécessite une écoute des salariées notamment au travers de leurs représentants. C'est pourquoi, afin d'affirmer leur résolution de faire aujourd'hui encore progresser la situation, les signataires du présent accord veilleront à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les différentes instances syndicales et de représentation du Personnel.

ARTICLE 5 : SUIVI DE L'ACCORD

Sans dessaisir le comité central d'entreprise de ses prérogatives, une commission de suivi du présent accord, composée de deux représentants de chaque organisation syndicale et de deux membres de la direction, se réunira une fois par an afin de procéder au bilan d'application du présent accord.

ARTICLE 6 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans. Il cessera de plein droit de produire tout effet à l'échéance de ces trois ans.

Les parties conviennent de se réunir pour de nouvelles négociations dans les deux mois précédant le terme de cet accord.

ARTICLE 7 : FORMALITES DE DEPOT

Le présent accord sera déposé en un exemplaire au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes dont ressort le siège social de l'entreprise et en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

Fait à Paris, le 28 février 2003

Pour le CCF

Pour la CFDT

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour FO

Pour le SNB