

ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Entre les Sociétés et Entités :

CETELEM S.A.

au capital de 339 967 642 €, dont le siège est 5, av. Kléber 75116 Paris
immatriculée RC Paris 542 097 902,

CMV-MEDIFORCE S.A.

au capital de 7 568 120 €, dont le siège est 5, av. Kléber 75116 Paris
immatriculée RC Paris 306 591 116,

COFICABAIL S.A.

au capital de 12 800 000 €, dont le siège est 5, av. Kléber 75116 Paris
immatriculée RC Paris 399 181 924,

NEUILLY-CONTENTIEUX G.I.E.

au capital de 30 000 €, dont le siège est 20, av, G.Pompidou 92595 Levallois-Perret
immatriculée RC Nanterre 340 103 167,

NEUILLY-GESTION G.I.E.

au capital de 15 000 €, dont le siège est 20, av, G.Pompidou 92595 Levallois-Perret
immatriculée RC Nanterre 304 516 230

SOSERVI S.N.C.

au capital de 15 000 €, dont le siège est 5, av. Kléber 75116 Paris
immatriculée RC Paris 334 914 140,

représentées par Madame Annick VERDIER, Directrice des Relations Humaines de Cetelem, dûment habilitée aux
fins des présentes,

d'une part,

Ci-après conjointement désignées « CETELEM »

Et

les organisations syndicales représentatives au niveau national, désignées dans le tableau d'émargement figurant en
fin des présentes, ci-après conjointement désignées « organisations syndicales »

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE :

Conformément aux dispositions légales, aux directives européennes, à la convention collective de la banque, aux accords nationaux interprofessionnels et aux mesures antérieurement stipulées dans le procès-verbal du 17 décembre 2003 sur la Négociation Annuelle Obligatoire, la Direction de Cetelem et les cinq organisations syndicales représentatives au niveau national se sont rencontrées.

Elles ont examiné les conditions dans lesquelles s'exerce le principe d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de ce groupe.

La persistance de certaines inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes résulte essentiellement d'un phénomène culturel : représentations socioculturelles, choix des filières scolaires, comportement et organisation des rythmes de vie qui dépassent le cadre du travail.

Les signataires du présent accord considèrent qu'il est possible et nécessaire d'intervenir sur ces schémas culturels, qui ne sauraient constituer une fatalité, à condition notamment, que tous les acteurs s'impliquent et que les évolutions souhaitées soient portées par l'intégralité des salariés, des lignes hiérarchiques et des partenaires sociaux.

Les signataires du présent accord affirment que l'égalité professionnelle est un droit et que la mixité professionnelle est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique pour l'entreprise.

De ce fait, les signataires :

- veilleront à la garantie de la mixité et de l'égalité professionnelle et à l'absence de toute discrimination,
- s'assureront que la dimension « égalité professionnelle » est prise en compte dans toutes les réflexions et analyses concernant la stratégie de l'entreprise,
- déclineront si nécessaire, le principe de mixité et d'égalité professionnelle dans les accords collectifs qu'ils sont amenés à négocier au niveau de Cetelem,
- contrôleront le développement d'une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes, concernant tous les aspects et tout au long de leur vie professionnelle,
- proposeront des outils et mesures concrètes afin de corriger durablement les écarts,
- prendront en compte les nécessités de fonctionnement et d'équilibre économique de l'entreprise en corrélation avec les aspirations communes des femmes et des hommes à une compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale.

A l'issue de ces échanges et en s'appuyant sur le constat de la situation existante, les parties conviennent dans ce présent accord, qui constitue un « socle commun » :

1/ de mesures, d'actions immédiates pour améliorer, corriger la situation de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes à Cetelem à travers sept domaines :

- le recrutement,
- la formation,
- la rémunération,
- la gestion des absences longue durée,
- la gestion de carrière,
- l'organisation du temps de travail,
- le temps partiel.

Pour chacun de ces domaines sont décrites la situation et les mesures envisagées.

Ces mesures constituent la partie de l'accord sur la Négociation Annuelle Obligatoire pour l'année 2004, concernant le chapitre de l'égalité professionnelle des Femmes et des Hommes à Cetelem.

2/ de poursuivre les réflexions et travaux à partir de l'année 2005, dans le cadre d'un groupe de travail dont la création fait l'objet d'un article spécifique et qui prévoit un fonctionnement pour les futures négociations.

3/ de contribuer à l'évolution de cet accord, avec notamment pour objectif, l'obtention du Label Egalité.

Cet accord est prévu pour évoluer. Un article présente la méthode pour répondre à cet objectif.

Art 1 Mesures et actions immédiates pour l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes à Cetelem

Art 1.1 Le recrutement

Le processus de recrutement est unique et les critères de sélection retenus sont identiques pour les femmes et les hommes. Ainsi, à niveau de formations, compétences et expériences équivalentes, le service recrutement veillera à maintenir un équilibre entre le nombre de candidats retenus (femmes et hommes), par rapport au nombre de candidatures reçues, eu égard à chaque typologie de poste.

Si un déséquilibre réel entre la proportion de femmes et d'hommes est constaté, le service du recrutement mettra en œuvre des mesures transitoires de progression pour corriger et améliorer la situation.

Le groupe de travail étudiera la faisabilité d'un suivi statistique de cette mesure afin qu'à terme, il soit intégré au rapport annuel égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et communiqué au groupe de travail.

La Direction s'engage également à ajouter, dès 2005, au point trimestriel sur les effectifs, présenté au Comité d'Entreprise, la répartition femmes/hommes sur tous les items de ce point.

Des solutions seront recherchées pour améliorer la mixité de l'emploi des femmes et des hommes dans les différents métiers du groupe Cetelem.

Art 1.2 La formation

L'accès à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de chances dans le déroulement des carrières des femmes et des hommes.

Par ailleurs, tous les collaborateurs et toutes les collaboratrices auront accès aux mêmes formations.

Les collaborateurs (*) seront sensibilisés à l'importance de se former tout au long de leur vie professionnelle.

Le Comité d'Entreprise, par l'intermédiaire de sa Commission Formation, a un rôle particulier à jouer.

Art 1.2.1

Dès lors que les conditions seront réunies, la Direction s'engage à mettre en œuvre les moyens nécessaires à la décentralisation des formations. Ainsi par exemple, les formations du type « au-delà des métiers » pourront être dispensées en province, sous condition :

- qu'un groupe de huit participants puisse être constitué,
- que les conditions matérielles s'y prêtent, notamment les facilités de transport.

Le Réseau, qui se positionne au cœur du dispositif, a la responsabilité de mettre en œuvre cette disposition en constituant les groupes nécessaires.

Les filiales de Cetelem devront y contribuer.

L'utilisation de « l'e-learning » sera également développée, afin de pouvoir répondre aux contraintes personnelles de certains collaborateurs.

Toutes les formations qui sont de la responsabilité du Centre de Formation resteront assurées et suivies par celui-ci.

Art 1.2.2

Des formations ou modules spécifiques de type « confiance en soi, développement personnel ... » seront proposés lors d'accession à un poste d'encadrement, en accord avec le collaborateur et son N+1. Ils se dérouleront avant la prise de fonction ou de manière concomitante à celle-ci.

Un suivi de cette formation pourra être assuré par l'encadrant, dès lors que la formation aura été proposée par la direction.

() : le terme collaborateur s'entend dans tout le corps du texte « des femmes et des hommes »*

Art 1.2.3

Dans le cadre de la loi Fillon, les nouvelles formations seront intégrées au fur et à mesure des évolutions légales ou réglementaires.

Art 1.2.4

Pour favoriser la participation de tous les collaborateurs aux actions de formation ou aux séminaires pendant le temps de travail, la Direction s'engage à améliorer sa communication écrite, notamment en terme de délais de prévenance, d'objectifs et de contenu.

Les demandes de prise en charge des frais de garde d'enfant, et notamment dans le cadre de familles monoparentales, s'examineront de manière individuelle, si les conditions personnelles du collaborateur s'avéraient être un frein à l'accès à la formation.

Ces demandes seront transmises et validées par la hiérarchie.

Art 1.2.5

Le groupe de travail et la commission formation du Comité d'Entreprise seront avisés des actions de formation visées par cet article et recevront pour information, la liste de celles dispensées et ventilées par catégories professionnelles, par sexes et grandes entités (**).

Art 1. 3 La rémunération

Le principe « à travail égal, salaire égal » entre les femmes et les hommes est fondamental.

Ainsi, la rémunération d'un salarié est identique à compétences égales, même niveau de responsabilité, de performances et de temps de travail.

Dans l'hypothèse où des écarts seraient constatés, et en l'absence de toute cause objective, des actions correctrices seront engagées.

La commission de suivi du présent accord sera tenue informée de ces mesures.

Le groupe de travail examinera la notion de cause objective, les classifications et les critères d'évaluation retenus dans les définitions de postes pour corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire une discrimination.

Art 1. 4 Gestion des absences longue durée

Les périodes d'indisponibilité (congé maternité, maladie, formation, etc....) font partie de la vie privée mais aussi professionnelle des salariés. Dans le cadre d'absence prévisionnelle de plus de six mois ou de congé maternité, un entretien formalisé sera mené un mois avant le départ du collaborateur par son responsable hiérarchique. Au plus tard un mois après l'entretien, un compte-rendu signé des deux parties sera adressé au collaborateur, à son domicile.

En cas de départ anticipé et imprévu, le responsable hiérarchique sera tenu de faire un point formalisé sur l'état de la collaboration et de procéder également à son envoi, à condition que le collaborateur en fasse la demande.

A son retour, quelles que soient les circonstances du départ, un second entretien se tiendra avec le manager direct, suivi d'un point de passage avec le relais RH de la ligne métier concernée.

Ces entretiens formalisés seront l'occasion notamment, d'identifier les besoins de formation et les plans d'action à mettre en œuvre, qui tiendront compte également des formations réalisées pendant son absence.

(**) : lignes métiers, DFC, DRH, Informatique

Un guide de préparation à cet entretien sera élaboré et adressé au collaborateur un mois avant son rendez-vous de retour. Il recevra à son domicile, communication des postes à pourvoir, de leur situation dans la ligne métier, des compétences requises et des évolutions possibles afin d'optimiser sa réflexion et les conditions de sa reprise.

A l'issue de cet entretien, un document écrit et signé par les deux parties reprendra la synthèse des échanges, les propositions et réponses de l'intéressé et de sa hiérarchie, les actions arrêtées et le plan de formation individuel du collaborateur, pour cette reprise de fonction.

Après son retour, le collaborateur pourra solliciter un nouvel entretien avec le relais RH de la ligne métier concernée afin de vérifier sa bonne adaptation au nouveau poste occupé.

A cette occasion, le collaborateur pourra faire part de ses souhaits de mobilité.

Enfin, pour faciliter le retour du collaborateur à l'activité professionnelle, il restera destinataire durant son absence prolongée - sous réserve de son accord -, des informations générales adressées à l'ensemble des salariés, notamment celles relatives à l'exercice de son activité ou aux événements liés à la vie de l'entreprise.

A l'occasion du recensement des potentiels et /ou des évolutifs, les collaborateurs absents seront intégrés et pris en compte à travers les entretiens menés avec la hiérarchie et/ou les relais RH avant leur départ.

Art 1. 5 Gestion de carrière

La Direction veille à maintenir l'égalité des femmes et des hommes tout au long de leur parcours et de leur évolution professionnels. Tous les collaborateurs sont des acteurs associés aux évolutions des structures de l'entreprise, et notamment du réseau.

Art 1.5.1 - Parcours et évolution professionnels

La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes aient les mêmes possibilités en matière de parcours et d'évolution professionnels, y compris dans l'accès aux postes à responsabilités.

Les critères de détection des potentiels internes sont identiques pour les femmes et les hommes.

L'ensemble des acteurs RH, partie prenante des plans de relève, des comités de carrière et des décisions de nomination sur des postes à responsabilités doivent tenir compte de ces éléments.

A cette fin, un recensement individualisé des souhaits des collaborateurs est réalisé dans le cadre des entretiens CAP.

Le collaborateur qui accède à une nouvelle fonction ou à un poste à responsabilité, outre le bénéfice des formations nécessaires à la prise de ses fonctions, bénéficiera s'il le souhaite, d'un accompagnement par un collaborateur expérimenté qui assurera le rôle de tuteur.

Art 1.5.2 - Gestion de la mobilité géographique pour les couples salariés du groupe.

En cas de mobilité géographique pour raison professionnelle d'un salarié dont le conjoint travaille à Cetelem, l'entreprise s'efforcera de proposer à celui-ci, au sein de Cetelem un emploi équivalent à celui qu'il aurait perdu à cette occasion, dans des conditions qui soient à la fois acceptables sur le plan familial et compatibles avec les besoins de l'entreprise.

En cas d'impossibilité, les recherches seront élargies au sein du Groupe BNP Paribas.

Si celles-ci se révèlent infructueuses, un congé sans solde pour une durée maximale de six ans pour les expatriés pourra être accordé à la demande du salarié concerné.

Chaque autre cas individuel sera examiné avec bienveillance.

Pendant la durée de son congé sans solde le salarié sera informé des postes disponibles à Cetelem, comme dans le Groupe BNP Paribas qui pourraient lui être proposés et qui lui permettraient de reprendre son activité professionnelle avant l'échéance de la période d'indisponibilité qui lui a été accordée.

Art 1.6 Organisation du temps de travail

L'entreprise veillera à rechercher des solutions afin d'articuler au mieux les différents temps de vie des collaborateurs. Ainsi, la direction procèdera aux recommandations et rappels nécessaires afin que :

- les réunions se tiennent dans des plages horaires comprises pendant les heures de travail,
- les calendriers des réunions soient fixés par anticipation.

L'entreprise cherchera à développer des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel. A cet effet, elle étudie notamment les propositions du groupe de travail et cherche à développer des partenariats avec les collectivités locales.

Art 1.7 Le temps partiel

Le temps partiel est une formule de temps de travail proposée par l'entreprise aux salariés.

Il ne doit pas être considéré par l'entreprise comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle, il s'agit d'un temps choisi par le salarié et accepté par la hiérarchie.

Ainsi, il conviendra de vérifier que le temps partiel est organisé de manière compatible avec le bon fonctionnement de l'entreprise et de veiller à ce que les salariés qui l'ont choisi ne soient pas défavorisés en terme de carrière et de rémunération.

Par ailleurs, tous les collaborateurs auront accès aux mêmes formations, qu'ils travaillent à temps plein ou partiel.

Le suivi de l'évolution professionnelle et de la rémunération des salariés à temps partiel fera l'objet d'un indicateur de suivi.

Art 1.8 Droits liés à la naissance d'un enfant :

Dans le cadre des articles L. 122 -25- 4 et D. 122-25 du Code du Travail, les pères bénéficient du maintien de leur rémunération nette, déduction faite des indemnités journalières de Sécurité Sociale, et ce pendant les 11 jours calendaires que constitue le congé paternité.

Art 1.9 Communication

Dans le but de parvenir à une évolution durable des mentalités et des comportements en faveur de l'égalité professionnelle, des actions de communication vers l'ensemble du personnel doivent être engagées, de même que la sensibilisation des différents acteurs doit être assurée.

Art 2 Poursuite des travaux

Art 2.1 Création d'un groupe de travail

Art 2.1.1 - Composition

Le groupe de travail est composé :

- de deux représentants de la Direction,
- d'un membre titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale, désignés parmi ses Délégués Syndicaux.

Chaque organisation syndicale communiquera les noms de ses représentants à la DRH.

Le suppléant ne pourra siéger qu'en l'absence de son titulaire pour des raisons de maladie, congés, formation...

La Directrice des Ressources Humaines sera « sponsor » du groupe.

Art. 2.1.2 - Missions

Le groupe de travail aura pour mission de poursuivre le travail entrepris par les parties signataires du présent accord, notamment en :

- effectuant une étude de l'existant,
- étudiant les éventuelles causes qui freinent cette égalité, par un suivi qualitatif et quantitatif,
- déterminant et créant les indicateurs de suivi,
- proposant des mesures concrètes afin de corriger durablement les éventuels écarts,
- pratiquant un "benchmarking social" sur des entreprises qui ont déjà mis en place des accords sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes,
- participant à la création d'une communication auprès des collaborateurs de l'entreprise pour les sensibiliser sur ce thème et participer à l'évolution des mentalités,
- aidant par ses propositions d'actions et de méthodes la commission Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes du Comité d'Entreprise.

Art. 2.1.3 - Moyens

Pour répondre à ses missions le groupe de travail bénéficiera :

- en terme de réunions et de temps de délégation : de dix réunions dans l'année qui seront considérées comme du temps de travail effectif. Les frais annexes seront pris en charge par la Direction (transports, hébergements, repas),
- de l'équivalent en temps de réunion de travail qui auront le même caractère que les réunions plénières et bénéficieront du même traitement des frais annexes. Ces réunions de travail, d'une demi-journée, seront accolées aux réunions plénières.

Le suppléant de chaque organisation syndicale pourra participer avec le titulaire aux préparations des réunions plénières, une fois par trimestre.

Art 2.1.4 - Convocation et compte rendu.

Il appartiendra aux membres du groupe de désigner un secrétaire chargé des convocations et comptes rendus de réunions. Ils s'organiseront en conséquence pour leurs travaux.

Art 2.1.5 - Experts, colloques, ressources documentaires.

Pour leur travaux, ils pourront après accord de la Direction :

- bénéficier des connaissances d'experts internes de l'entreprise,
- faire appel aux services d'experts externes pour les aider dans leur réflexion, ou communication,
- obtenir, après accord des instances concernées, accès à la documentation utile à la poursuite des travaux du groupe.

Art 2.1.6- Relations avec la commission égalité professionnelle Femmes et Hommes du Comité d'Entreprise et les organisations syndicales de l'entreprise.

- avec la commission égalité professionnelle femmes et hommes du Comité d'Entreprise : le groupe de travail fera parvenir à cette commission par l'intermédiaire du Comité d'Entreprise le fruit de son travail pouvant lui permettre d'améliorer et de répondre à sa mission de suivi et de propositions.
 - avec les organisations syndicales de l'entreprise : les travaux menés par ce groupe de travail doivent accélérer l'amélioration de la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes de Cetelem. C'est pourquoi leurs propositions d'actions seront adressées à toutes les organisations syndicales représentatives de l'entreprise, afin de leur permettre de se les approprier en vue de la prochaine Négociation Annuelle Obligatoire.
-

Art. 3 Suivi de l'application de l'accord et formalités

Art 3.1 Commission de suivi de l'accord

Les différends éventuels portant sur une interprétation du présent accord et qui subsisteront après échanges de vues entre les signataires seront soumis à une commission d'interprétation, composée de 2 titulaires de chaque organisation syndicale et de 3 représentants de la Direction.

Le suivi et le bilan de la mise en place du présent accord seront assurés par une commission de suivi composée de deux titulaires par organisation et de trois représentants de la Direction.

Elle se réunira:

- une fois, au plus tard avant fin 2005, sur convocation de la partie la plus diligente
- en 2006, une fois par an, sur convocation de la partie la plus diligente
- au-delà, sur demande de la Direction d'au moins la moitié des organisations syndicales.

Art 3.2 Commission d'interprétation

Cette commission se réunira chaque fois qu'une réunion sera demandée par au moins l'une des parties signataires de l'accord. Cette demande devra être signifiée par courrier recommandé adressé aux autres parties. C'est en son sein que seront étudiées les possibles réévaluations des sommes prévues dans le présent accord.

La réunion devra se tenir dans les 15 jours qui suivent la réception de ce courrier par la première partie concernée. Dans les 20 jours suivant sa tenue, un compte rendu sera envoyé à chaque organisation syndicale.

Cette commission devra étudier la demande et statuer sur le litige, au plus tard dans les 5 jours ouvrés qui suivent la date de la première réunion. Si nécessaire, elle sera compétente pour proposer des avenants à cet accord.

Art 3.3 Révision - Dénonciation

Dans l'hypothèse où des modifications législatives ou réglementaires conduiraient à des aménagements ou à des difficultés d'application du présent accord, les parties signataires se rencontreront pour examiner l' incidence des nouvelles dispositions sur le texte de l'accord.

Toute demande de révision devra être déposée conformément aux dispositions de l'article L. 132-7 du Code du Travail.

La demande devra formuler avec précision les propositions de modification ou la rédaction de nouveaux articles.

Les conditions de sa dénonciation sont celles prévues à l'article L. 132-8 du Code du Travail tel que rédigé au jour de sa signature.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

Art 3.4 Mise en place et durée de l'accord

Le Comité d'Entreprise a été consulté le 18 février 2005, préalablement à la signature du présent accord qui entrera en vigueur à compter de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Art 3.5 Formalités

Le présent accord sera déposé :

- en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes,
- en cinq exemplaires auprès de la DDTEFP.

Un exemplaire original sera remis à chaque organisation syndicale.

Fait à Levallois-Perret, en douze exemplaires originaux, le 02 mars 2005

Cetelem	Madame Annick VERDIER	
C.F.D.T.		
C.F.T.C.		
C.G.T.		
C.G.T. - F.O.		
S.N.B. – C.F.E. – C.G.C.		