



**ACCORD D'ENTREPRISE SUR
L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES**

SOMMAIRE

1	DISPOSITION GENERALES	4
1.1	Champ d'application	
1.2	Observatoire de l'égalité professionnelle	
1.3	Vers le « label Égalité »	
2	RECRUTEMENT ET MIXITE.....	6
2.1	Attirer des candidatures féminines aux concours	
2.2	Améliorer la procédure de recrutement d'agents contractuels	
2.3	Développer la mixité à tous les niveaux	
3	EVOLUTION PROFESSIONNELLE.....	8
3.1	Accompagner la mobilité géographique	
3.2	Veiller à l'avancement des agents à temps partiel	
3.3	Augmenter la présence des femmes dans les postes à responsabilité	
4	REMUNERATION	9
4.1	Assurer la neutralité du congé de maternité dans la rémunération	
4.2	Veiller à l'absence d'écarts de rémunération entre hommes et femmes au sein du personnel contractuel	
4.3	Veiller à l'absence de discrimination dans l'attribution des éléments variables de rémunération	
5	EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE – VIE FAMILIALE.....	10
5.1	Mieux intégrer la parentalité dans les parcours professionnels	
5.2	Favoriser l'exercice de la parentalité	
5.3	Adhérer à la Charte de la parentalité en entreprise	
6	FORMATION	12
6.1	Développer les formations courtes et régionales	
6.2	Développer les formations des agents revenant d'absences longues	
7	SENSIBILISATION ET INFORMATION	13
8	MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD.....	14
8.1	Suivi de l'accord	
8.2	Durée de l'accord	
8.3	Entrée en vigueur de l'accord	
8.4	Dépôt de l'accord	

PREAMBULE

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un élément de la responsabilité sociale de l'entreprise, qui vise en particulier à assurer aux hommes et aux femmes un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale. Elle constitue également un outil supplémentaire d'amélioration des conditions de travail, qui contribue à renforcer la cohésion sociale et l'efficacité. Enfin, elle résulte d'une obligation légale, qui impose de lutter contre toutes les formes de discrimination, directe et indirecte, dans l'entreprise.

La seule affirmation du principe d'égalité et des sanctions qui s'attachent à sa méconnaissance ne suffit pas à traduire pleinement l'égalité dans la réalité de l'entreprise. C'est la raison pour laquelle des mesures concrètes doivent être mises en place pour assurer l'égalité dans les faits, même si l'entreprise ne peut à elle-seule être le lieu de corrections de toutes les inégalités qui trouvent souvent leur source hors de l'entreprise.

La prise en compte de la question de l'égalité professionnelle n'est pas nouvelle à la Banque. Celle-ci a en effet mis en place un cadre permettant de favoriser cette égalité, à travers notamment le mode de recrutement par concours, la durée des congés maternité, ou l'exercice facilité du temps partiel. La Banque a par ailleurs constitué en 2004 un groupe de travail paritaire qui s'est réuni chaque année pour discuter, sur la base du rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes, des conditions de mise en œuvre de l'égalité à la Banque. Sous l'impulsion de ce groupe, des études ont été réalisées dans certains domaines et des mesures ont été proposées en vue d'améliorer des situations concrètes.

Les parties conviennent toutefois de la nécessité de progresser, et souhaitent par le présent accord définir les principes et les actions permettant d'améliorer l'égalité tout au long de la vie professionnelle.

1. DISPOSITIONS GENERALES

1.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des agents de la Banque de France.

1.2. Observatoire de l'égalité professionnelle

L'Observatoire, dont la composition est paritaire, constitue le lieu privilégié de la concertation sur l'ensemble des thèmes relatifs à l'égalité professionnelle. Il se réunit au moins une fois par an.

L'Observatoire est chargé en particulier de s'assurer du respect des engagements pris par la Banque au titre du présent accord, de suivre les indicateurs et de faire toutes propositions pour assurer la mise en œuvre complète de l'accord. Il peut également proposer des améliorations.

Les travaux de l'Observatoire feront l'objet d'une publication annuelle destinée à l'ensemble des agents de la Banque.

1.3. Vers le « label Égalité »

Les partenaires sociaux entendent, par le présent accord s'engager, dans la démarche permettant d'obtenir le « label Égalité ». L'existence d'un accord d'entreprise est à cet égard l'un des critères obligatoires pour l'obtention de ce label.

Ce label, créé par le Ministère de la parité et de l'égalité professionnelle, est délivré par AFNOR Certification. Il peut être utilisé pour un délai de trois ans.

Le cahier des charges qui définit les critères présidant à l'attribution du « label Égalité » s'articule autour de trois types d'actions : des actions structurantes en faveur de l'égalité professionnelle (relations sociales, information et culture d'organisme), la gestion des ressources humaines et le management, la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel.

Ces actions sont rappelées ici afin qu'elles constituent un guide dans l'action menée par les parties.

- Actions structurantes en faveur de l'égalité professionnelle :
 - sensibiliser à la mixité et à l'égalité les dirigeants, les salariés, ainsi que leurs représentants,
 - mener des actions de communication interne pour promouvoir l'égalité professionnelle,
 - signer un accord dans le domaine égalité professionnelle.

- L'égalité dans la gestion des ressources humaines et le management :
 - renforcer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue,
 - présenter une analyse des indicateurs relatifs aux conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes afin d'établir des objectifs de progression,
 - mener une politique tendant à la mixité dans les différentes instances de décision.

- L'égalité par la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel :
 - aménager des horaires et instaurer des méthodes de travail qui favorisent la compatibilité des vies professionnelle et familiale,
 - préparer avec les salariés concernés les conditions d'absence et de retour des congés de maternité et/ou parentaux afin de mieux prendre en compte les objectifs de carrière.

2. RECRUTEMENT ET MIXITE

2.1. Attirer des candidatures féminines aux concours

Le recrutement aux emplois statutaires s'effectue pour l'essentiel par concours conformément au statut du personnel, ce qui garantit une forme de neutralité

Bien que le taux de réussite des femmes aux concours ne soit pas en cause, le pourcentage de femmes admises aux concours externes d'adjoint de direction et de rédacteur informaticien a été au cours de ces dernières années inférieur à 50% en raison du plus faible nombre de candidates à ces concours. La proportion de femmes admises aux autres concours externes de la Banque et aux concours internes est en revanche nettement supérieure à 50 %.

La marge de manœuvre sur les concours est limitée sauf à mener des actions en amont en vue de favoriser les inscriptions de femmes aux concours, en particulier aux concours de cadres.

- Il importe d'abord de savoir quels sont les facteurs de motivation ou de non motivation des candidates potentielles pour adapter éventuellement le discours. A ce titre, une enquête sera menée auprès du public susceptible d'être intéressé par ces concours. Le public sera identifié à partir des formations ou écoles dont sont issus les candidats masculins.

⇒ Indicateur : pourcentage de candidates aux concours d'adjoint de direction et de rédacteur.

Cet indicateur sera mesuré annuellement pendant la durée d'application de l'accord.

- Pour attirer les candidats, une communication sur les éléments positifs à la Banque permettant d'assurer l'égalité des chances, notamment l'existence d'un accord d'entreprise, et sur la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale sera mise en place sur le site internet de la Banque.

⇒ Indicateur de moyen : nombre d'actions de communication, d'articles parus, etc.

2.2. Améliorer la procédure de recrutement d'agents contractuels

Les agents contractuels représentent 11 % de l'effectif total. Les femmes constituent 28 % de cette population.

Cette disparité s'explique par différents éléments : les agents de surveillance qui représentent près de la moitié du personnel contractuel sont quasi exclusivement des agents masculins ; les emplois pouvant être occupés par des agents du cadre latéral en application de l'article 113 du statut du personnel correspondent à des emplois requérant une technicité particulière pour lesquels les candidats masculins sont les plus nombreux.

Ces explications trouvent toutefois leurs limites, si l'on examine en particulier le recrutement des chargés de mission (39 % de femmes en 2007, 34 % en 2006). En tout état de cause il convient d'aller au-delà en mettant en place un protocole de recrutement

des agents contractuels destiné à garantir l'égalité de traitement entre les candidates et les candidats.

Une formation sera assurée pour l'ensemble des personnes en charge du recrutement.

⇒ Indicateur : pourcentage de recrutement d'agents contractuels féminins

Cet indicateur sera suivi annuellement pendant la durée d'application de l'accord.

2.3. Développer la mixité à tous les niveaux

De manière générale, la situation à la Banque de France est celle d'une mixité équilibrée puisque les femmes représentent plus de la moitié des effectifs (52,5% de l'effectif total). Il existe évidemment des disparités selon les catégories puisque les femmes sont surreprésentées parmi le personnel de bureau et sous-représentées parmi les ouvriers, les agents de caisse et le personnel de direction.

Ces disparités ont des origines multiples et souvent anciennes, en particulier les représentations socioculturelles qui s'attachent à tel ou tel emploi, qu'une action de la Banque, même volontariste, ne saurait corriger à elle seule. Toutefois la Banque s'efforce de lutter contre ces représentations et d'utiliser, dans la mesure du possible, des intitulés de poste neutres (le terme « assistant spécialisé » est utilisé de préférence à celui de « secrétaire comptable » pour recruter des agents de cette catégorie).

Sans rechercher systématiquement une représentation égale des deux sexes, une plus juste répartition des hommes et des femmes au sein des différentes catégories sera recherchée.

Pour favoriser la mixité, la Banque identifiera les emplois où une forte concentration d'agents d'un seul sexe est observée et proposera, à chaque fois que cela sera possible, des actions visant à recruter ou à affecter des agents de l'autre sexe.

En particulier, pour les fonctions et les postes fortement féminisées (par exemple les postes de secrétariat), la Banque s'attachera à faciliter l'accès de ces femmes aux autres métiers, notamment ceux relevant du domaine technique. A ce titre, une attention particulière sera portée à l'ergonomie des postes de travail en faisant appel notamment à des organismes extérieurs experts en ergonomie ou reconnus tels que l'ANACT par exemple.

La Banque s'efforcera, inversement, de favoriser le positionnement des hommes sur des postes traditionnellement occupés par des femmes.

Par ailleurs, la Banque s'attachera à renforcer la mixité dans les jurys de concours et de passerelle, dans les commissions d'avancement et de discipline (représentants de l'employeur), dans les commissions paritaires (représentants de l'employeur). Les représentants du personnel s'engagent également, dans la mesure du possible, à assurer cette mixité dans les listes présentées pour les élections sociales et dans les instances dans lesquelles ils sont présents.

3. EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les règles d'avancement qui figurent dans le statut du personnel mettent en place les conditions d'une égalité de traitement. A cet égard, les taux d'inscription sur les tableaux d'avancement sont globalement identiques pour les hommes et pour les femmes. De manière générale, la présence des femmes dans les postes à responsabilité s'améliore, y compris dans les fonctions de direction. L'existence d'un plafond de verre n'a pas été démontrée à la Banque à partir des études menées sur des promotions d'adjoints de direction.

Certains facteurs tels que le temps partiel ou la mobilité géographique peuvent constituer néanmoins des freins dans la progression de carrière pour les femmes comme pour les hommes. La présence des femmes dans les postes à responsabilité demeure insuffisante.

La Banque affiche sa volonté de favoriser des parcours professionnels identiques entre les femmes et les hommes en veillant à ce que les progressions de carrière et l'accès aux postes à responsabilité respectent la répartition hommes/femmes du moment de leur recrutement dans leur catégorie.

3.1. Accompagner la mobilité géographique

La mobilité géographique, qui fait partie intégrante du parcours professionnel des cadres, constitue une contrainte plus fortement ressentie pour les femmes.

Des mesures ont déjà été mises en place pour faciliter le déroulement de cette mobilité, en particulier la procédure d'aide à la recherche d'emploi du conjoint. Cette procédure est toutefois peu utilisée.

La Banque s'engage en conséquence à améliorer l'information sur cette procédure, à diffuser des éléments chiffrés sur l'usage qui en est fait et, à évaluer son efficacité.

Un bilan de ce dispositif sera effectué un an après sa mise en œuvre et des améliorations seront proposées le cas échéant, dans le cadre de l'Observatoire.

Par ailleurs, les dates de mutations correspondant aux périodes scolaires seront privilégiées.

3.2. Veiller à l'avancement des agents à temps partiel

Si le temps partiel choisi est largement répandu à la Banque, les études réalisées sur certaines catégories de personnel ont montré qu'il pouvait avoir dans certains cas une incidence négative sur l'évolution de carrière, que ce soit pour les femmes ou pour les hommes. Dans la mesure où le temps partiel est plus utilisé par les femmes, il est de fait plus préjudiciable pour cette population.

Pour s'assurer que le temps partiel n'a pas d'impact sur l'évolution professionnelle, la Banque suivra un indicateur global et proposera, le cas échéant, des mesures correctrices.

⇒ Indicateur proposé : délai moyen d'avancement des agents à temps partiel

Cet indicateur sera suivi annuellement pendant la durée de l'accord.

S'il est constaté que le délai moyen d'avancement des agents à temps partiel est supérieur à celui des agents à temps plein, la Direction générale des ressources humaines prendra des mesures en vue d'y remédier en lien avec les secteurs concernés.

Pour faciliter la carrière des agents à temps partiel, la Banque est favorable à la création de forfaits en jours réduits pour les cadres autonomes, par avenant à l'accord d'entreprise du 22 janvier 2001 sur la durée, l'organisation et l'aménagement du temps de travail des cadres.

3.3. Augmenter la présence des femmes dans les postes à responsabilité

La représentation des femmes dans les postes à responsabilité, même si elle s'améliore, demeure insuffisante. Elle doit toutefois être examinée au regard de la proportion de femmes recrutées au cours des trente dernières années.

⇒ Indicateur proposé : proportion de femmes parmi les chefs d'unité et directeurs, par tranches d'âge, à comparer avec les proportions respectives pour ces mêmes générations au moment du recrutement.

La Banque mettra en œuvre les conditions d'un égal accès des femmes et des hommes à des postes à responsabilité.

4. REMUNERATION

4.1. Assurer la neutralité du congé maternité dans la rémunération

La rémunération est maintenue pendant le congé maternité, y compris les indemnités de fonction et versée sur la base d'un régime de temps de travail à temps plein même si l'agent est à temps partiel.

Toutefois, la rémunération correspondant à des éléments déclaratifs (prime de mécanographie, de décalage horaire, empilage/dépilage...) n'est pas maintenue en l'absence de déclaration de ces éléments. Dans le souci d'assurer la neutralité du congé maternité dans la rémunération, une indemnité compensatrice équivalant à la moyenne des primes perçues au cours des 12 derniers mois précédent le départ en congé maternité sera versée pendant la durée du congé de maternité.

4.2. Veiller à l'absence d'écarts de rémunération entre hommes et femmes au sein du personnel contractuel

Pour le personnel statutaire, les niveaux de rémunération découlent directement de l'appartenance catégorielle. Les éventuels écarts de rémunération entre agents féminins et masculins relevant du personnel statutaire proviennent donc pour l'essentiel des différences d'évolution de carrière pour lesquelles des actions spécifiques sont prévues, au titre 3.

Pour les agents contractuels, la Banque dispose d'une plus grande capacité à déterminer le salaire à l'embauche et les augmentations de salaire en cours de carrière. Il convient de veiller à cet égard à l'égalité de rémunération au moment du recrutement entre hommes et femmes, à compétence et expérience équivalentes, et à l'absence d'écarts de rémunération, ne résultant pas de l'appréciation des résultats, dans les augmentations de rémunération en cours de carrière.

4.3. Veiller à l'absence de discrimination dans l'attribution des éléments variables de rémunération

Le complément de rémunération vise à récompenser les meilleures contributions. Si l'appréciation de ces contributions relève des responsables hiérarchiques, il convient de veiller à attribuer ce complément en respectant l'équilibre de la répartition entre les hommes et les femmes.

5. EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE – VIE FAMILIALE

La Banque offre un cadre largement favorable à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale : le congé maternité est nettement plus long que le congé légal, les congés pour soins à proche parent sont rémunérés, le temps partiel choisi est très développé et en partie sur-rémunéré, les horaires variables sont largement répandus dès lors qu'ils sont compatibles avec les nécessités de service.

5.1. Mieux intégrer la parentalité dans les parcours professionnels

Les agents qui ont des périodes d'absence liées à la maternité ou à l'exercice de la paternité ne doivent pas être pénalisés.

- Veiller à la neutralité de la maternité sur l'évolution de carrière

Les études réalisées en marge du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes qui portent sur les catégories d'agents de caisse et de secrétaires comptables n'ont pas montré d'incidence du congé de maternité ou d'adoption sur la carrière des agents. Pour disposer d'une vue globale de la situation, les études seront élargies à l'ensemble des catégories.

⇒ Indicateur proposé : délai moyen d'avancement des agents ayant eu un congé de maternité ou d'adoption

Cet indicateur sera suivi chaque année d'application de l'accord.

- Congé paternité

Le rapport hommes/femmes contient des éléments chiffrés sur le nombre d'hommes ayant demandé à bénéficier du congé de paternité. Pour s'assurer que les hommes n'hésitent pas à prendre le congé de paternité, il convient de disposer d'éléments chiffrés plus précis.

⇒ Indicateur : pourcentage d'hommes ayant demandé un congé de paternité par rapport à la population qui aurait pu y prétendre

- Aider au retour des agents après un congé de maternité, d'adoption ou un congé parental d'éducation

Le maintien du lien avec l'entreprise pendant la période du congé est susceptible de faciliter le retour des agents après une absence longue liée à un motif familial. L'accès au site intranet de la Banque sera ouvert à ces agents pendant toute la durée de leur absence pour leur permettre de garder un lien avec leur entreprise.

5.2. Favoriser l'exercice de la parentalité

Plusieurs types d'actions seront menés pour favoriser l'exercice de la parentalité :

- Élaborer et diffuser des bonnes pratiques en matière de gestion des temps

Une bonne gestion des temps suppose :

- d'établir s'il y a lieu des plannings à l'avance et prévoir un délai de prévenance en cas de changement,
- de limiter les réunions débutant avant 9h ou finissant après 18h,
- d'indiquer, dans la mesure du possible, la durée prévisible de la réunion et l'heure de fin.

- Recommander l'attribution en priorité du temps partiel et la vacation de repos le mercredi aux parents d'un enfant de moins de 12 ans

Les agents ayant un enfant de moins de 3 ans bénéficient de droit d'un régime de temps partiel dans les conditions réglementaires en vigueur. Jusqu'aux 12 ans de l'enfant, l'agent dispose d'une priorité au sein de son unité d'affectation, dès lors que les nécessités de service le permettent, pour l'accès au régime de temps partiel et la fixation de ses vacances de repos le mercredi.

- Proposer des prestations en vue de faciliter la garde des enfants dans des situations particulières

Les réunions inhabituelles ou les déplacements professionnels peuvent poser problème aux agents qui ont de jeunes enfants.

La Banque s'engage à prendre en charge les frais de garde supplémentaires occasionnés par des réunions ou déplacements professionnels se déroulant hors du temps de travail habituel pour les enfants âgés de moins de 12 ans, dans la limite de 15 jours par an et sur présentation d'un justificatif des frais engagés ou d'une déclaration sur l'honneur.

Par ailleurs la Banque fournira des informations sur les services existants en matière de garde d'enfants.

- Prendre en compte les contraintes des familles monoparentales ou divorcées dans l'attribution des congés, en tenant compte en particulier des décisions de justice fixant la garde des enfants à l'un ou l'autre des parents pendant les congés scolaires.

5.3. Adhérer à la Charte de la parentalité en entreprise

La Charte de la parentalité en entreprise, sous le haut patronage du Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité, est fondé sur le respect des engagements suivants : faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise, créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier pour la femme enceinte, respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents.

Compte tenu des mesures déjà mises en place à la Banque dans ce domaine et des actions prévues dans le présent accord, la Banque sera en mesure, à brève échéance, de signer cette charte.

6. FORMATION

L'accès des femmes à la formation professionnelle constitue un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et leur évolution professionnelle.

Le rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes montre, de manière globale, un égal accès à la formation professionnelle des hommes et des femmes. Il convient toutefois d'agir sur les facteurs qui peuvent rendre plus difficile l'accès la formation, en particulier les contraintes familiales ou le temps partiel.

6.1. Développer les formations courtes et régionales

Ce mouvement est déjà largement amorcé et il doit être poursuivi.

6.2. Développer les formations des agents revenant d'absences longues

Les agents qui reviennent d'une absence longue, en particulier d'un congé parental d'éducation, ont souvent besoin d'une formation à leur retour, Par ailleurs, certains agents souhaitent disposer d'une formation adaptée à une « deuxième partie de carrière ».

Des actions d'accompagnement adaptées seront mises en place pouvant prendre la forme de période de professionnalisation ou de tutorat.

7. SENSIBILISATION ET INFORMATION

Les actions de sensibilisation visent à intégrer l'égalité professionnelle dans la culture d'entreprise. Elles s'inscrivent dans la durée car elles visent à faire évoluer les mentalités et vaincre les résistances au changement.

Les actions doivent être menées auprès de quatre cibles :

- Management

La mise en œuvre de pratiques d'égalité professionnelle suppose un engagement de la direction, et donc au premier chef du Comité de direction.

Dans les formations au management, un module sur l'égalité professionnelle est proposé.

Une action de sensibilisation plus générale, à l'instar de ce qui est fait pour le harcèlement moral (théâtre d'entreprise) sera proposée, en insistant en particulier sur les stéréotypes.

- Ressources humaines

Les personnes en charge des ressources humaines sont concernées au premier chef. L'ensemble des processus seront analysés sous l'angle de l'égalité : recrutement (offres d'emploi), offres de formation, avancement, rémunération (éléments variables), description des emplois et des compétences.

- Ensemble du personnel

Une attention particulière doit être portée au personnel nouvellement recruté qui sera informé des actions menées au sein de l'entreprise en vue de favoriser l'égalité.

La communication interne s'efforcera d'informer et de sensibiliser l'ensemble des agents sur ce thème, qui constitue l'un des aspects de la responsabilité sociale de l'entreprise. En particulier, une rubrique sur l'intranet portera sur ce thème, et servira de référence à toutes les actions menées au sein de l'entreprise sur ce thème : accord sur l'égalité, rapport annuel sur la situation des hommes et des femmes, travaux de l'Observatoire paritaire sur l'égalité créé par le présent accord, actions de formation.

- Environnement immédiat de l'entreprise

La communication externe en direction en particulier des candidats potentiels intégrera la thématique de l'égalité professionnelle. Plus généralement la Banque communiquera sur son site internet sur sa politique en faveur de l'égalité professionnelle.

8. MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD

8.1. Suivi de l'accord

Une commission de suivi, qui se réunit à la convenance des parties signataires et au moins une fois par an, a pour mission de s'assurer des conditions d'application du présent accord et de contribuer à la résolution des différends qui pourraient survenir. Elle examine l'adaptation de l'accord en cas de modifications législatives ou de dispositions réglementaires affectant le dispositif mis en place.

Présidée par un représentant de la Direction Générale des Ressources Humaines, la commission de suivi est composée de trois membres de l'administration, dont le président, et de deux représentants de chaque syndicat signataire.

8.2. Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans.

8.3. Entrée en vigueur de l'accord

L'accord entre en application le premier jour ouvrable du mois qui suit sa signature.

8.4 Dépôt de l'accord

L'accord est déposé auprès de la Direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Fait à Paris, le 4 mai 2009

Pour le Syndicat C.F.D.T.
de la Banque de France
Jean MAUJEUL

Le Gouverneur
de la Banque de France
Christian NOYER

Pour le Syndicat du personnel et des
employés des œuvres sociales diverses
de la Banque de France (C.F.T.C.)
Marylène FUMERON

Pour le Syndicat C.G.T.
de la Banque de France
Denis DURAND

Pour le Syndicat Force Ouvrière de la
Banque de France (F.O.)
Dominique DELPOUY

Pour le Syndicat des Indépendants et
Chrétiens de la Banque de France
(S.I.C.)
Daniel SAUGER

Pour le Syndicat National Autonome du
personnel de la Banque de France
Solidaires (S.N.A.B.F.)
Michel FELCE