

ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE, A LA MIXITE ET A LA PARITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA BANQUE

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des dispositifs et engagements pris par les partenaires sociaux tant par la convention collective de la Banque du 10 janvier 2000 en son article 23 « Non-discrimination et égalité professionnelle » que par l'accord initial relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque du 15 novembre 2006 et son avenant issu de l'accord salarial du 24 novembre 2008. L'accord de branche relatif à la formation professionnelle dans les banques du 9 février 2015 comporte également des dispositions favorisant l'égalité professionnelle (veille de l'Observatoire des Métiers en matière d'égalité professionnelle, priorités de prises en charge par OPCABAIA et neutralisation de périodes d'absence pour l'alimentation en heures du CPF).

Les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de poursuivre et d'amplifier les mesures déjà prises, conscients non seulement du bien-fondé mais aussi de la nécessité sociale et économique de mener une politique visant à garantir l'égalité professionnelle, développer la mixité et promouvoir la parité entre les femmes et les hommes.

Dans un contexte de fortes mutations, les entreprises de la branche doivent maintenir un haut niveau de compétences, valoriser les talents et savoir en attirer d'autres.

Les signataires du présent accord considèrent que les principes d'égalité professionnelle, de mixité et de parité sont des gages de performance pour les entreprises qui contribuent à la réalisation de cet objectif.

Tout naturellement, les partenaires sociaux rappellent leur opposition à toute forme de discrimination liée au genre.

Pour mener à bien cette négociation, les partenaires sociaux ont mis en place un groupe technique paritaire. Ce dernier s'est réuni à plusieurs reprises pour d'une part dresser un état des lieux à partir des éléments de diagnostic présentés et d'autre part identifier les domaines d'actions possibles pour impulser une nouvelle dynamique ; ces éléments figurant au chapitre 2 ci-dessous.

CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION ET PORTEE DE L'ACCORD

1.1 – Entreprises concernées

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1 de la convention collective de la Banque ainsi que leurs organismes de rattachement relevant des codes NAF 94-11Z, 94-12Z, 94-99Z et 66-19B.

Il ne dispense pas les entreprises d'au moins cinquante salariés d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

VCH YHA n RAB Jp

1.2 – Portée de l'accord

Afin de concilier la primauté de l'accord de Branche, instituée par la Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, et l'obligation pour les entreprises d'appliquer la Loi du 4 août 2014, pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les entreprises doivent mettre en œuvre a minima les dispositions du présent accord pour les 3 ou 4 domaines d'actions retenus dans leur propre accord ou plan d'action en fonction de leur effectif. Ces dispositions s'appliqueront à l'échéance des accords d'entreprise ou des plans d'action en cours.

A compter de la date d'entrée en vigueur, le présent accord se substitue à :

- L'accord de Branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque du 15 novembre 2006 ;
- L'avenant à l'accord de Branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque du 15 novembre 2006, issu de l'accord salarial du 24 novembre 2008.

CHAPITRE 2 : L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE

2.1 – Eléments de diagnostic

Un diagnostic portant sur l'application de l'accord de branche de novembre 2006 et les dispositifs d'entreprises a été réalisé par la Direction des affaires sociales de l'AFB. Ce diagnostic concerne environ 80% des effectifs de la Branche ; il a été présenté au groupe technique paritaire, lors de sa réunion du 31 mai 2016, sur la base des données observées entre 2007 et 2014.

Il est ici rapporté les principaux faits marquants de ce diagnostic.

Les partenaires sociaux constatent que plus de la moitié des salariés de la profession bancaire sont des femmes et que cette tendance s'est accentuée entre 2007 et 2014 (+ 2 points). En France, les entreprises bancaires contribuent à améliorer l'accès à l'emploi des femmes qui représentent 57% de leurs effectifs.

Les objectifs, fixés par les partenaires sociaux, de progression de la part des femmes parmi les cadres ont été régulièrement atteints, voire dépassés ; à fin 2014, 46% des cadres sont des femmes soit une augmentation de 7 points depuis 2007 ; cette évolution positive doit se poursuivre.

Concernant les embauches, celles des femmes restent majoritaires avec 56% des embauches même si une très légère augmentation de la part des hommes est constatée (+ 2 points). La mixité dans le recrutement des cadres est déjà effective (56% d'hommes et 44% de femmes). Lors du recrutement de techniciens, davantage de femmes font acte de candidature. La population des techniciens demeure de fait fortement féminisée, 72% sont des femmes.

Les mesures prises par les partenaires sociaux et les entreprises de la branche font apparaître une nette réduction des écarts de salaire de base entre les femmes et les hommes pour les métiers repères identifiés dans l'accord de 2006. Le diagnostic, élaboré au niveau de la branche et présenté au groupe technique paritaire, illustre que des écarts persistent entre les femmes et les hommes en matière de compléments de salaire y compris la rémunération variable.

Il subsiste un écart en défaveur des femmes, ayant entre 25 et 39 ans, lors des comparaisons par genre des taux de promotion.

VLH WAA RAS -2 Up

Les travaux menés, entre novembre 2013 et juin 2014, par un groupe de travail paritaire sur l'analyse des écarts salariaux ont mis en exergue divers éléments d'analyse tels qu'un déséquilibre dans la mixité de certains métiers mais aussi en lien avec les différences de niveau de rémunération pratiquées entre la BFI et la BDD.

Bien entendu, les partenaires sociaux sont régulièrement informés et associés aux travaux de réflexion pour apprécier l'égalité professionnelle au sein de la Branche, via le Rapport de situation comparée, communiqué chaque année en CPNE, ou encore en actionnant le groupe technique paritaire pour mener des études ciblées (*étude sur les écarts de rémunération et les taux de promotion*).

Par ailleurs, le dialogue social, à l'occasion des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, prend en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre

2.2 – Domaines d'actions

Le diagnostic, tel que présenté à l'article 2.1 ci-dessus, sur la situation comparative des femmes et des hommes dans la banque ayant fait ressortir la progression des femmes au sein de la population des cadres, la réduction des écarts de salaire mais aussi les difficultés qu'elles rencontrent pour accéder aux promotions et évolutions de carrière et par ailleurs la faiblesse de la représentativité des hommes dans la catégorie des techniciens, les partenaires sociaux ont décidé d'élargir la démarche initiée en 2006 par des actions visant également à développer la mixité professionnelle dans les métiers bancaires et à promouvoir la parité au sein des banques.

Les partenaires sociaux affirment que la mixité professionnelle dans tous les métiers et à tous les niveaux hiérarchiques est un facteur important de cohésion sociale et d'efficacité économique ; quant à la parité, elle acte le principe d'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités et par là même contribue à prévenir les inégalités.

Ainsi, les partenaires sociaux ont délibérément convenu de ne pas limiter le champ de la négociation de Branche aux domaines d'action strictement prévus par la législation en vigueur.

Aussi, le présent accord aborde les domaines d'actions suivants :

- ✓ La communication et la promotion des dispositifs
- ✓ L'accès à l'emploi
- ✓ La formation professionnelle
- ✓ La promotion professionnelle et le déroulement de carrière
- ✓ L'égalité salariale
- ✓ Les conditions de travail et d'emploi
- ✓ L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

CHAPITRE 3 : LA COMMUNICATION ET LA PROMOTION DES DISPOSITIFS

Des actions de communication et de sensibilisation sont conduites par l'AFB, l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les entreprises pour promouvoir les dispositifs des accords ou plans d'action conclus en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelle.

VLH YHA L RAS

Up

L'ensemble des salariés est ainsi sensibilisé aux principes de non-discrimination et d'égalité des chances tout au long de la vie professionnelle afin de prévenir tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer discriminant.

Pour assurer la communication du présent accord, l'AFB organise à destination des employeurs, dès son entrée en vigueur et en accord avec les partenaires sociaux, une réunion paritaire de présentation des principales orientations de l'accord et de ses modalités d'application en entreprises.

L'accord sera mis en ligne sur les sites Internet de l'AFB et de l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour contribuer ainsi à sa diffusion. Les entreprises mettent à disposition de leurs salariés via leur intranet l'adresse de ces sites pour permettre à leurs salariés d'accéder à l'information.

La Direction des affaires sociales de l'AFB établit chaque année, au niveau de la profession, un rapport sur la situation comparée entre les femmes et les hommes. Ce rapport permet aux partenaires sociaux de suivre les résultats des engagements de la profession et de prendre les mesures nécessaires pour remédier aux inégalités constatées. Il contient un certain nombre d'indicateurs dont les rubriques figurent en annexe du présent accord.

Par ailleurs, une plaquette d'information sera réalisée au niveau de la branche professionnelle, après échanges avec les partenaires sociaux, pour promouvoir les actions en faveur de l'égalité, la mixité et la parité au sein des entreprises et lutter contre les stéréotypes liés au genre.

Pour instaurer une plus grande culture de l'égalité, les entreprises mettent à disposition de leurs salariés, notamment via leur Intranet, les informations contribuant à l'égalité professionnelle et à la mixité au sein de leur entité. C'est ainsi que, à titre d'exemple, l'information sur les droits liés à la parentalité est accessible aux pères comme aux mères.

La filière Ressources Humaines est le relais de cette politique d'égalité de traitement. Elle apporte son concours à la prévention et à la lutte contre les stéréotypes et les inégalités.

Les entreprises sensibilisent tous les acteurs concernés aux principales dispositions prises dans les accords et à leur déclinaison tout au long du parcours professionnel des salariés.

Les accords, applicables en entreprise, sont portés à la connaissance de l'ensemble du personnel.

Les partenaires sociaux ont vocation à décliner cette politique dans l'ensemble des négociations de branche et en particulier celles concernant les salaires, l'emploi et la formation professionnelle.

CHAPITRE 4 : L'ACCES A L'EMPLOI

4.1– Recrutement

Les partenaires sociaux affirment que l'ensemble du processus de recrutement doit se dérouler à l'identique pour tous les candidats en dehors de toute considération reposant sur le sexe ou la situation familiale.

La profession s'engage à ce qu'aucune mention illicite ou discriminatoire n'apparaisse dans la rédaction et lors de la diffusion des offres d'emploi en interne ou en externe. Les offres d'emploi sont destinées indifféremment aux femmes et aux hommes avec un libellé approprié, par exemple « Directeur/Directrice », « Chargé (e) de mission » ou encore « Conseiller de clientèle H/F ». Cette première dénomination est à privilégier sous réserve de la faisabilité technique des systèmes d'information des banques.

VCH MH L RDS -4 Up

Les critères de sélection retenus lors du recrutement ou de la mobilité professionnelle doivent être uniquement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, les entreprises veillent à la mixité de ses membres.

Compte tenu du diagnostic présenté, la profession va s'attacher à développer la mixité quel que soit la nature du recrutement opéré (CDI, alternants). Ainsi, des actions de communication auprès des filières de formation, identifiées comme étant des viviers pour les emplois présentant un déséquilibre dans leur représentativité HF, sont menées tant au niveau de la branche, via notamment l'Observatoire des métiers de la banque, qu'au niveau des entreprises en fonction de leurs besoins.

La profession reste attentive à maintenir un équilibre entre les hommes et les femmes dans l'ensemble de la population bancaire tout en veillant à la mixité des emplois.

Les acteurs du recrutement sont sensibilisés à l'intérêt de la mixité et de la parité, facteur de cohésion sociale et de performance économique. Un rapport de l'OCDE de septembre 2014, pour la préparation du G20, précise qu'un objectif de croissance du PIB (Produit Intérieur Brut) de 2 % est réalisable en promouvant une économie plus équilibrée entre les sexes.

4.2 – Mixité des emplois

Les emplois-types de la profession bancaire sont regroupés au sein de 26 métiers repères dont la liste a été actualisée par accord en date du 8 mars 2010.

La profession s'engage à ce que les supports de présentation des métiers repères ne véhiculent aucun stéréotype et à identifier les métiers repères présentant un net déséquilibre.

L'analyse par genre de ces métiers repères figure dans le rapport de situation comparée.

Il est important de noter que les études publiées en la matière qualifient de mixte une population où la proportion d'hommes et de femmes y est comprise entre 40 et 60%¹. Cette référence renvoie à la définition de la mixité dans le présent accord.

Les femmes et les hommes n'occupent pas dans une proportion identique certains emplois notamment parce que leurs parcours dans l'enseignement supérieur sont différenciés.

Ainsi, au niveau de la branche, des métiers tels que « Technicien(ne) de ressources humaines », « Conseiller(e) de clientèle particuliers » ou encore « juriste/fiscaliste » sont majoritairement occupés par des femmes. A contrario, les métiers « Opérateur de marché » ou encore « Informaticien/chargé de qualité » sont occupés essentiellement par des hommes.

Les actions et parcours de formation permettent également de prévenir ou d'atténuer les déséquilibres liés au genre.

Pour apprécier la situation et identifier les mesures à prendre, la profession propose d'actualiser l'étude, réalisée sur la période 2008-2012 par l'AFB et remise aux membres du groupe de travail paritaire, sur l'évolution de la mixité des métiers-repères. L'étude actualisée sera également présentée au groupe technique paritaire.

La branche s'engage à suivre, par genre, le nombre d'alternants recrutés afin de pouvoir informer les entreprises des éventuelles actions de communication à mener (cf. annexe 1)

¹ Source : Ministère des Affaires sociales, de la santé et des droits des femmes. Chiffres clés. Edition 2015.
Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

VLH MHA n RDS -5 up

CHAPITRE 5 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE

5.1 – Accès à la formation professionnelle

La formation professionnelle permet aux salarié(e)s d'acquérir, d'adapter et de développer des compétences. Elle constitue un outil privilégié d'égalité des chances pour offrir aux femmes et aux hommes des opportunités d'évolution professionnelle comparables.

Le diagnostic, cité au point 2.1 ci-dessus, a permis de constater un égal accès à la formation des femmes et des hommes dans la profession bancaire. Près de 89% des femmes et 90% des hommes ont bénéficié d'au moins une action de formation en 2015.

Les partenaires sociaux réaffirment leur engagement à maintenir la non-discrimination dans l'accès aux dispositifs de formation.

Cet engagement est d'autant plus significatif que la Banque est un secteur d'activité où l'investissement formation est conséquent et son expertise en la matière reconnue.

Pour soutenir la démarche de mixité des emplois et de parité au sein des différentes instances des entreprises bancaires, la profession soutient et encourage les actions de formation diplômantes ou certifiantes auprès des femmes et des hommes.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que la période d'absence d'un salarié(e) pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des heures dues au titre du Compte Personnel Formation (CPF) désormais intégré dans le Compte Personnel d'Activité (CPA).

En cas d'absence de longue durée et lorsque le besoin est identifié, notamment en cas d'évolution des outils ou des techniques, des actions de formation de remise à niveau ou d'adaptation à un nouveau poste de travail sont organisées afin de faciliter le retour à l'activité professionnelle. Les entretiens professionnels contribuent à faciliter cette reprise d'activité.

5.2 – Moyens pour faciliter l'accès à la formation professionnelle

Compte tenu des enjeux auxquels est confrontée la profession bancaire, du rythme des évolutions auxquelles elle doit se préparer, la formation professionnelle est un élément déterminant de cette transformation.

Conscientes de l'importance du rôle du manager, qui a pour mission d'organiser, de coordonner le travail de son (ses) collaborateur(s), ainsi que d'animer, de former et d'accompagner le développement professionnel de son équipe, les entreprises intègrent dans les formations managériales la question de l'égalité professionnelle.

Aussi, les partenaires sociaux demandent aux entreprises d'adopter des modalités d'organisation et de dispense de la formation apportant toute la souplesse nécessaire pour faciliter la participation des salariés aux formations dispensées par l'entreprise.

Des modalités adaptées permettent de concilier les contraintes de la vie familiale et les besoins en formation professionnelle.

Il est recommandé aux entreprises d'étudier une compensation pour les salariés amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter du domicile et devant en conséquence engager des frais de garde d'enfants.

L'émergence des nouvelles technologies fait évoluer les modes d'apprentissage et peut contribuer à améliorer l'accessibilité à la formation : rapprochement du lieu de formation du lieu de travail, recours au e-learning.

VLH MA n RAS -6 up

CHAPITRE 6 : LA PROMOTION PROFESSIONNELLE ET LE DEROULEMENT DE CARRIERE

Comme pour le recrutement, les entreprises s'engagent à publier des offres de poste ne comportant aucun critère pouvant être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le genre (intitulé d'emploi, critères de sélection, définition de la mission et des activités ...).

Les femmes et les hommes bénéficient des mêmes opportunités de carrière. Les entreprises s'attachent à faciliter la mobilité professionnelle en communiquant sur les postes disponibles et en mettant en œuvre les dispositifs d'accompagnement adaptés (parcours de formation, mesures en cas de mobilité géographique).

L'indication de la mobilité géographique potentielle ne peut pas être l'un des critères de l'évaluation professionnelle prévue à l'article 36 de la convention collective de la banque.

En cas de mobilité géographique pour raison professionnelle d'un salarié dont le conjoint travaille dans la même banque, l'entreprise s'efforce de proposer à celui-ci, au sein de la banque, un emploi similaire à celui qu'il occupait précédemment, dans des conditions qui soient acceptables sur le plan familial et compatibles avec les besoins de l'entreprise. En cas d'impossibilité pour retrouver un emploi similaire au conjoint, un congé sans solde pourra lui être accordé à sa demande. Pendant toute la durée de son congé sans solde, le salarié pourra, à son initiative, obtenir des informations sur les postes disponibles 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.

Les partenaires sociaux s'inscrivent dans une politique de développement de certifications professionnelles au sein de la branche pour développer la mobilité professionnelle et accompagner les parcours de carrières et la promotion professionnelle.

Les entreprises respectent le principe de non-discrimination dans les processus de promotion et, elles veillent à ce que la proportion respective des femmes et des hommes ayant fait l'objet d'une promotion reflète la même proportion de femmes et d'hommes parmi les salariés remplissant les conditions pour bénéficier de ladite promotion à compétences, expériences, profils et performances équivalents. A cet égard, les décisions relatives à la gestion des carrières et des promotions reposent exclusivement sur des critères professionnels.

Aussi, sous réserve de répondre aux critères requis, l'ensemble des salariés peut avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité y compris les plus hautes. A ce titre, le temps de travail ne doit pas être un frein à l'évolution de carrière et à la promotion professionnelle.

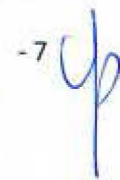
La formation professionnelle est un vecteur de la mixité et de la parité, elle permet d'accompagner des femmes et des hommes à la prise de postes où leur genre est sous-représenté et ainsi lutter contre les « cloisons de verre » qui cantonnent certaines populations dans certains emplois.

De même, les entreprises sont attentives à remédier au fameux « plafond de verre » qui empêche certaines catégories de progresser dans la hiérarchie. Les entretiens professionnels peuvent permettre de susciter des candidatures en limitant les éventuels phénomènes d'autocensure de salariées vers des postes à responsabilité.

La branche met en place un indicateur de suivi des effectifs par genre pour chaque niveau de classification permettant d'apprécier la situation (cf. annexe 1).

Le diagnostic fait état d'une nette progression de la part des femmes parmi les cadres sachant que le relevé de conclusions du Pacte de responsabilité fixe un objectif de 47% à fin 2017.

Par le biais du recrutement, de la mobilité et de la promotion professionnelle, les signataires souhaitent viser un objectif de parité.

VLH MH  -7 

Aussi, les entreprises portent une attention particulière aux inscriptions aux parcours de formation dédiés au management.

CHAPITRE 7 : L'EGALITE SALARIALE

7.1 – Principe d'égalité de rémunération

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération et de non-discrimination salariale, telle que définie à l'article L. 3221-2 du code du travail, entre les femmes et les hommes.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle figure au chapitre 1er du titre IV de la convention collective de la Banque, est conforme à ce principe et qu'elle ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Les entreprises assurent à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les hommes et les femmes pour un même métier, à niveaux de responsabilités, de formation et d'expérience professionnelle comparables.

Les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ou de parentalité ne peuvent donner lieu à quelle que forme que ce soit de discrimination en matière de rémunération.

Les entreprises s'assurent de l'égalité de traitement en matière de rémunération au sens de l'article L3221-3 du Code du travail, notamment entre les salariés à temps plein et ceux à temps partiel.

7.2 – Application de la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé de maternité ou d'adoption prévue à l'article 1er de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale

Dans le cadre des dispositions relatives au congé maternité, les entreprises déterminent les modalités d'application de l'article L. 1225-26 du code du travail, introduit par la loi du 23 mars 2006.

7.3 – Rattrapage salarial

L'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes prévoit que les branches professionnelles et les entreprises doivent, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, faire de sa réduction une priorité.

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a pour objectif la suppression des écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes et les mesures tendant à y remédier.

Entre 2007 et 2014, dans la profession bancaire, le diagnostic présenté, au point 2.1 du présent accord, témoigne de la mise en œuvre des recommandations de l'accord de branche de 2006 et des mesures prises par les entreprises pour supprimer les écarts salariaux injustifiés. En effet, on peut constater une nette réduction des écarts de salaire de base entre les femmes et les hommes pour les métiers repères observés dans le rapport de situation comparée.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires prévue à l'article L.2241-1 du code du travail et sur la base des éléments issus du Rapport de situation comparée de la branche, celle-ci

VLH YLH RDS -8 up

établit un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération et identifie les axes de progrès en matière d'égalité de rémunération.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises conformément à l'article L 2242-8 du Code du travail négocient également sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération. Pour réduire ces écarts de rémunération, les entreprises, à l'occasion de leur négociation annuelle sur les salaires, peuvent affecter un budget dédié au financement d'éventuelles mesures de rattrapage salarial.

Bien entendu ces mesures de rattrapage ne doivent pas se substituer à toute autre mesure individuelle ou collective auxquelles peuvent prétendre les salariés.

Parmi les éléments fournis par les entreprises aux institutions représentatives du personnel, permettant d'établir un diagnostic des écarts de rémunération, doivent figurer des données portant sur les rémunérations (salaire de base et part variable) des principaux emplois-types qu'elles auront identifiés, en fonction de leur propre nomenclature d'emplois.

CHAPITRE 8 : LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI

8.1 – Organisation du travail

Les entreprises sont attentives à ce que les modalités d'organisation du travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière des salariés.

Les entreprises veillent à ce que la charge de travail et la définition des objectifs ou plans d'action tiennent compte du temps de travail du collaborateur. Ainsi, l'organisation du travail fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie notamment concernant la charge de travail des collaborateurs. L'entretien d'évaluation, prévu à l'article 36 de la convention collective de la Banque, peut également être l'occasion d'évoquer toutes les questions relatives à l'organisation de son activité en lien avec son temps de travail.

Les apports des nouvelles technologies permettent de bénéficier de nouvelles modalités d'organisation dans le fonctionnement de l'entreprise (organisation des réunions, déroulement des actions de formation, mise à disposition de l'information).

Le télétravail, la téléconférence et la visioconférence, la FOAD (formation ouverte et à distance) et ses déclinaisons sont autant de modes d'accès au travail, à l'information et à la formation qui facilitent l'organisation de l'activité professionnelle.

Ces modalités contribuent à offrir à l'ensemble des salariés les mêmes opportunités de formation et d'évolution de carrière quelle que soit son genre, son temps d'activité ou encore sa situation personnelle.

Par ailleurs, les réunions de travail doivent, sauf cas exceptionnel, se dérouler pendant l'horaire habituel de travail. Dans la mesure du possible, les réunions et planning de travail sont établis à l'avance pour permettre à chacun de s'organiser.

8.2 – Le travail à temps partiel

Dans la Banque, un peu moins de 12% des salariés sont à temps partiel et les trois quarts travaillent à 80% et plus.

Le rapport de situation comparée précise qu'un peu plus de 90% des salariés à temps partiel sont des femmes. Ainsi, près d'une femme sur cinq est à temps partiel sachant qu'il s'agit, dans notre profession, quasi exclusivement d'un temps partiel choisi.

VLH YH RDS -9 Up

Le diagnostic montre que les femmes prennent leur temps partiel pour 30% d'entre elles entre 30 et 39 ans, en progression de 9 points entre 2007 et 2014. Pour cette même tranche d'âge, la part des hommes à temps partiel est de 10%, part qui a presque doublé sur cette période ; 2/3 des hommes travaillant à temps partiel sont âgés de 50 ans et plus.

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel. Les salariés à temps partiel ont la possibilité de maintenir l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse (retraite de base et retraite complémentaire) à hauteur du salaire correspondant à leur activité exercée à temps plein dans le cadre des dispositions de l'article L 241-3-1 du Code de la sécurité sociale. Il est rappelé que la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la Qualité de Vie au Travail porte également sur l'application de cet article et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisation.

Les entreprises demeurent attentives à ce que les modalités de temps de travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière des salariés.

Dans les entreprises de la branche la pratique du temps partiel relève du libre choix du salarié l'aidant à concilier vie professionnelle et vie personnelle. Cet équilibre des temps de vie permet au salarié concerné de s'investir pleinement dans son activité professionnelle.

Ainsi, les entreprises offrent aux salariés à temps partiel les mêmes opportunités en termes de formation, de mobilité fonctionnelle ou géographique, d'évolution de carrière. Les nouveaux modes d'organisation et les méthodes pédagogiques innovantes participent de cette équité de traitement.

CHAPITRE 9 : L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

9.1 – L'équilibre des temps de vie

Les partenaires sociaux rappellent qu'une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue à une meilleure égalité et mixité professionnelle et à atteindre l'objectif de parité.

Les partenaires sociaux rappellent que quelle que soit la situation personnelle des salariés notamment en lien avec les contraintes familiales, les entreprises offrent les mêmes possibilités d'accès à la formation, à la mobilité et à l'évolution professionnelle.

Les absences pour congé de maternité, d'adoption, de paternité ou plus généralement liées à l'exercice de la parentalité ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelle et salariale. A l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Outre les dispositions légales concernant le congé maternité ou d'adoption, les périodes d'absence pour congé de maternité supplémentaires prévu à l'article 51-1 de la convention collective de la Banque sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la participation et l'intéressement.

La période d'absence au titre du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est également prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté et au titre de la participation et de l'intéressement.

VLH MHA RDS - 10 Yp

9.2 – Les Modalités

Les entreprises s'attachent à prendre en compte les situations familiales et à utiliser notamment les nouveaux outils pour faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales.

Pour atténuer les effets d'une longue absence, la reprise de l'activité est organisée entre l'employeur et le (la) salarié(e) pour permettre sa bonne réintégration. Un entretien professionnel est organisé pour les salariés qui reprennent leur activité à l'issue notamment d'un congé de maternité ou d'adoption, du congé supplémentaire prévu par la convention collective de la Banque ou d'un congé parental d'éducation à temps complet.

Cet entretien permet notamment d'examiner les éventuels besoins de formation et de remise à niveau.

Sous réserve de la faisabilité technique et des conditions de sécurité d'accès, les entreprises examinent, pour les salarié(e)s qui le souhaitent, la possibilité de mettre à disposition des informations d'ordre général sur l'entreprise afin de maintenir le lien professionnel.

9.3 – Un partage des contraintes

Afin de permettre un exercice partagé de la parentalité, les entreprises :

- ✓ Prennent en charge le complément des indemnités journalières de sécurité sociale afin d'assurer le maintien du salaire, dans la limite du plafond de la sécurité sociale, pendant 5 jours au titre des absences pour congé de paternité et d'accueil de l'enfant ; cette durée est portée à onze jours en cas de naissances multiples.
- ✓ S'engagent à informer les parents salariés de l'entreprise sur les dispositifs en faveur de l'exercice de la parentalité, en mettant l'information nécessaire à disposition des salariés par tout moyen à leur convenance (espace dédié sur l'intranet de l'entreprise, rédaction d'un guide ...).

CHAPITRE 10 : ROLE ET MOYENS DES IRP

Lors des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, les partenaires sociaux réunis en Commission paritaire de la Banque négocient les mesures à prendre pour supprimer les éventuels écarts salariaux injustifiés et atteindre les objectifs de mixité et de parité qui sous-tendent l'égalité professionnelle.

Chaque année, à partir des indicateurs prévus, la CPNE apprécie la mise en œuvre du présent accord sur la base du rapport « Profil de branche ».

Au sein de la CPNE, il est créé un groupe technique paritaire « Egalité et Mixité professionnelle » qui assure le suivi des dispositions de l'accord et de ses indicateurs. Il se réunit une fois par an.

Ce groupe est composé d'une délégation salariée comprenant deux représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et d'une délégation patronale comprenant un nombre de représentants, désignés par les employeurs relevant du champ de la convention collective de la Banque, au plus égal à celui de la délégation salariée.

Dès lors que les deux délégations sont représentées chacune par au moins un représentant, la réunion peut être tenue.

CHAPITRE 11 : DUREE DE L'ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR

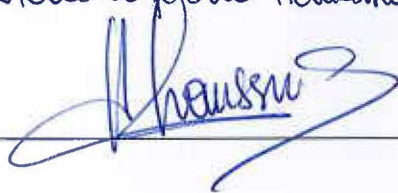
Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Tous les trois ans, le groupe technique paritaire se réunira pour faire un bilan de la mise en œuvre de l'accord et, en fonction du bilan réalisé, proposer de réviser le présent accord.

Le présent accord sera présenté à l'extension auprès du ministère du travail.

Fait à Paris le 17 mars 2017

En huit exemplaires

Association Française des Banques 	Fédération des Employés et Cadres CGT Force Ouvrière M. HERRIBERRY 
Fédération C.F.D.T. Banques et Assurances 	Fédération CFTC Banques
Fédération Nationale CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance. Valérie Lejeune Hausmann 	Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE/CGC Régis Desmets 

**Indicateurs du rapport de branche¹
sur la situation comparée des femmes et des hommes
dans la profession bancaire (banques AFB)**

Toutes les données statistiques suivantes sont communiquées par genre (Femmes/Hommes) sur une période de 3 ans.

I. – Effectifs par CSP (F/H)

- Effectif par CSP
- Effectif par niveau de classification
- Effectif par nature de contrat de travail
- Effectif par classe d'âge

II. – Embauches (F/H)

- Nombre et taux d'embauche
- Structure des embauches par CSP
- Structure des embauches par métier-repère
- Structure des embauches par contrat de travail (CDD, CDI, alternants)
- Structure des embauches par diplôme

III. – Formation professionnelle (F/H)

- Part des salariés formés sur l'ensemble des effectifs ;
- Structure des salariés formés ;
- Structure des salariés formés par CSP ;
- Nombre moyen d'heures de formation rémunérées par CSP
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un CPF
- Nombre d'inscriptions à des formations diplômantes ou certifiantes.

IV. – Promotions (F/H)

- Nombre et taux de promotion global ;
- Taux de promotion (au sein des techniciens, Techniciens promus cadres, au sein des cadres et cadres promus hors classification) ;
- Taux de promotion par tranche d'âge ;

¹ Les entreprises retiendront les indicateurs pertinents adaptés à leur contexte et organisation en fonction des domaines d'action retenus.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

- Structure des promotions par CSP (promotion des techniciens et promotion des cadres).

V. – Rémunérations (F/H)

- Salaire de base annuel théorique et par décile ;
- Salaire de base annuel théorique par niveau de classification à fin de l'année n-1 ;
- Salaire de base annuel théorique des effectifs à temps partiel et des effectifs à temps plein par catégorie professionnelle ;

Pour chacun des 7 métiers-repères suivants :

- o Chargé de clientèle particuliers ;
- o Chargé de clientèle entreprises ;
- o Responsable/animateur d'unité commerciale (BDD);
- o Gestionnaire de back office;
- o Spécialiste des opérations bancaires ;
- o Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires ;
- o Juriste/fiscaliste

sont fournies les informations suivantes, pour toute ancienneté confondue :

- 1.1. Salaire de base annuel théorique ;
- 1.2. Rémunération variable ;
- 1.3. Ancienneté moyenne ;
- 1.4. Age moyen ;
- 1.5. Ecart femmes/hommes.

VI. – Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle (F/H)

- Nombre de congés maternité ;
- Nombre de congés paternité.

VII. – Conditions de travail et d'emploi (F/H)

- Part des effectifs à temps partiel ;
- Part des effectifs à temps partiel par catégorie professionnelle ;
- Répartition des effectifs à temps partiel selon la durée du travail ;
- Répartition des effectifs à temps partiel et à temps plein.

Vut - HA u RAS y