

## CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

### **Accord du 1<sup>er</sup> juin 2010 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

*Entre les soussignés,*

*L'Association Française des Sociétés Financières (ASF), d'une part,*

*La Fédération des Employés et cadres (CGT-FO),*

*La Fédération Française des Syndicats de Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT),*

*La Fédération Française des Syndicats de Banque et Sociétés Financières (CFDT), d'autre part,*

*Il a été convenu ce qui suit :*

### **Préambule**

Dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les signataires du présent accord marquent leur volonté de promouvoir et d'améliorer la mixité et l'égalité professionnelle au travail qui sont un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Dans cette perspective, ils conviennent de mettre en œuvre des mesures relatives aux points suivants :

- recrutement,
- formation professionnelle,
- promotion et mobilité professionnelle,
- conciliation entre vie professionnelle et vie familiale,
- égalité salariale.

### **Article unique**

Au Livre I (Dispositions applicables à tout le personnel), Titre I (Dispositions générales) de la Convention collective des sociétés financières, après le chapitre 2 bis relatif à la diversité dans l'entreprise, il est créé le chapitre 2 ter, ainsi rédigé :

## **Chapitre 2 ter**

### **Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

#### **Article 6 octies**

##### **Recrutement**

L'équilibre entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois.

Afin d'assurer un égal accès des hommes et des femmes à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Les définitions de poste doivent être non discriminantes en fonction du sexe.

Les entreprises de la branche se donnent pour objectif dans tous les recrutements, quel que soit le niveau hiérarchique concerné, que la part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus reflète, à compétence, expérience et profil équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois.

Les objectifs de mixité professionnelle dans le domaine du recrutement feront l'objet d'une évaluation annuelle sur la base d'indicateurs figurant dans le document « *Données sociales* », établi chaque année par l'ASF.

Lorsqu'un déséquilibre flagrant entre la proportion d'hommes et de femmes sera constaté dans l'entreprise au regard des autres entreprises de la branche exerçant la même activité, des mesures seront prises pour améliorer la situation et éviter toute dégradation ultérieure. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées, examineront, à partir des indicateurs visés à l'alinéa précédent, les raisons de ce déséquilibre, et pourront émettre des propositions.

Il appartiendra à l'*Observatoire paritaire de la diversité*, prévu à l'article 6 *quater* de la convention collective, d'examiner la situation au plan général, particulièrement dans les petites entreprises, et de préconiser les correctifs qui pourraient être mis en place.

#### **Article 6 nonies**

##### **Formation professionnelle**

###### **1. Egalité d'accès à la formation professionnelle**

Un égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement des carrières et dans l'évolution des qualifications.

Cet objectif fera l'objet d'un suivi paritaire sur la base des indicateurs prévus dans le document « *Données sociales* ». Les données figurant dans ce document permettront aux partenaires sociaux d'élaborer, au niveau de la branche, des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle, y compris aux contrats ou périodes de professionnalisation, et à l'apprentissage, afin de favoriser l'accès à des formations contribuant à développer les compétences.

L'élévation de compétences peut également s'acquérir par recours aux formations diplômantes.

Les entreprises de la branche procèdent à un examen attentif de ces recommandations lors de la négociation annuelle obligatoire.

## **2. Accès à la formation professionnelle après le congé de maternité, d'adoption, de présence parentale et le congé parental d'éducation**

Le congé de maternité, d'adoption, de présence parentale comme le congé parental d'éducation ne doivent pas obérer les droits à formation pour les salariés.

Conformément aux dispositions de l'article 46 *quater* de la convention collective, la période d'absence des salariés pour l'un de ces congés est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

Les salariés, femmes ou hommes, qui reprennent leur activité professionnelle après l'un de ces congés bénéficient prioritairement de l'accès aux périodes de professionnalisation.

### **Article 6 decies Promotion et mobilité professionnelle**

Quel que soit leur sexe, les salariés doivent avoir les mêmes possibilités de parcours professionnel, d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité.

Les critères utilisés dans la définition des postes de travail ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination. Le contenu des tâches et l'organisation du travail ne doivent pas conduire à une discrimination.

A expériences, compétences, profils et performances équivalents, les entreprises veillent à l'équilibre des taux de promotion entre les hommes et les femmes.

En matière d'évolution professionnelle, le congé de maternité ou d'adoption ne pénalise pas les salariés.

### **Article 6 undecies Conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale**

Lorsque des postes à temps plein se libéreront, la candidature des salariés à temps partiel sera examinée en priorité au regard des qualifications et des compétences requises.

Les aménagements d'horaires individuels mis en place pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale ne doivent pas faire obstacle à des propositions d'évolution de carrière.

Pour favoriser l'accès des femmes aux postes de responsabilité, les entreprises rechercheront des modes d'organisation du travail qui évitent des contraintes spécifiques qui apparaîtraient peu compatibles avec les obligations familiales des intéressées.

Dans la mesure du possible, les entreprises organisent les stages de formation au plus près des salariés afin de limiter les déplacements géographiques ainsi que les éventuels frais supplémentaires de garde d'enfant.

En cas de mobilité géographique, l'entreprise essaiera de faire en sorte que les modalités de mise en œuvre de cette mobilité soient compatibles avec les contraintes de la parentalité.

Les entreprises rechercheront les modalités pratiques susceptibles de permettre aux salariés qui le souhaitent de maintenir un lien avec l'entreprise pendant toute la durée d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental à temps plein afin de faciliter leur retour à l'activité professionnelle à l'issue de leur absence.

Avant leur départ en congé de maternité, d'adoption ou de congé parental à temps plein, les salariés peuvent bénéficier, à leur demande, d'un entretien spécifique. A l'issue du congé, un entretien spécifique est organisé pour étudier les conditions du retour et notamment les éventuels besoins de formation.

Les entreprises veillent à mettre en place un suivi leur permettant de s'assurer que les mesures prévues par les articles L 1225-26 et L 1225-44 du code du travail relatifs à la garantie d'augmentation de salaire à l'issue du congé de maternité ou d'adoption, sont bien appliquées.

## **Article 6 duodecies** **Egalité salariale**

### **1. Principe d'égalité**

Les entreprises de la branche entendent respecter le principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

### **2. Rattrapage salarial**

Lorsque, pour un même travail ou un travail de valeur égale, un écart de salaire entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, les entreprises de la branche doivent faire de sa réduction une priorité et en assurer la suppression avant le 31 décembre 2010.

- Au niveau de la branche, les partenaires sociaux établissent, chaque année, sur la base du document « *Données sociales* », un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération au sein de la profession et déterminent les domaines prioritaires dans lesquels il convient de prévoir des initiatives en vue de remédier aux écarts constatés.
- Les entreprises de la branche procèdent à un examen attentif de ces priorités lors de la négociation annuelle obligatoire ou, à défaut, chaque année. Si des écarts sont constatés à cette occasion, les entreprises doivent définir les moyens spécifiques d'ordre financier à mettre en œuvre pour supprimer lesdits écarts. Les entreprises communiquent chaque année à l'ASF le bilan des mesures ainsi mises en œuvre.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juin 2010

Association Française des Sociétés Financières (ASF),

Fédération des Employés et Cadres (CGT-FO),

Fédération Française des Syndicats de Banques et Sociétés Financières (CFDT),

Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT),