

PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET LA PROMOTION DE LA MIXITE A LA CAISSE D'EPARGNE ILE-DE-FRANCE

Préambule

Le Groupe BPCE a signé le 28 octobre 2011 avec la CFDT, FO et l'UNSA, un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) qui s'applique, comme indiqué dans son article 30, aux entreprises du Groupe, et donc à la Caisse d'Epargne Ile-de-France

Cet accord intègre notamment, dans son chapitre 4, des dispositions relatives à l'égalité professionnelle et à la promotion de la mixité, dans le cadre des obligations fixées par le décret du 7 juillet 2011.

Plus spécifiquement, et comme indiqué dans l'article 22 de l'accord GPEC du groupe BPCE, chaque entreprise du groupe doit présenter un plan d'action relatif à la mise en œuvre des dispositions prévues aux articles 22.1, 22.2 et 22.3 concernant les priorités retenues en matière d'égalité professionnelle dans les domaines suivants :

- L'embauche
- La formation
- La promotion professionnelle

Ce plan d'action reprend donc, pour la Caisse d'Epargne Ile-de-France, la déclinaison de ces trois priorités d'action, ainsi que les objectifs cibles et les indicateurs de suivi associés. A partir du 1^{er} janvier 2012, le suivi du plan d'action sera intégré dans le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conformément à l'article L 2323-57 du code du travail.

1) L'EMBAUCHE

Pour l'ensemble de l'année 2010, les embauches féminines ont représenté 54% des recrutements externes réalisés en CDI au sein de la Caisse d'Epargne Ile-de-France, et 28% pour la seule catégorie cadres.

L'article 22.1 de l'accord GPEC du Groupe BPCE fixe comme objectifs sur ce domaine prioritaire d'action :

- d'ouvrir tous les postes à pourvoir indifféremment aux femmes et aux hommes,
- de retenir, parmi les candidatures examinées lors de la phase finale de recrutement externe, au minimum une candidature de chaque genre, pour les postes d'encadrement.

La Caisse d'Epargne Ile-de-France ouvre déjà tous les postes à pourvoir indifféremment aux femmes et aux hommes.

En ce qui concerne les postes d'encadrement, il sera retenu une représentation équilibrée des femmes et des hommes pour les entretiens de recrutement externe, ceci à compétences, expériences et profils équivalents.

Mode opératoire :

- présentation des offres d'emploi dénuées de tout stéréotype lié au sexe,
- mise en œuvre de processus de recrutement fondés sur les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats, sans aucune prise en considération du genre, de la situation de famille ou de la grossesse,
- rappel de ces exigences aux cabinets de recrutement auxquels la Caisse d'Epargne Ile-de-France a recours
- présentation, par les partenaires de placement (cabinet de recrutement, intérim, Pôle Emploi..), de candidatures des deux genres dans une proportion équivalente, en tenant compte des contraintes du marché du travail.

Indicateurs :

- nombre de candidatures reçues pour les postes d'encadrement à pourvoir par recrutement externe (hommes/femmes)
- nombre de candidats retenus pour les entretiens (hommes/femmes)
- nombre de candidats retenus en phase finale de recrutement externe pour des postes d'encadrement (hommes/femmes)

2) LA FORMATION

Comme indiqué dans l'article 22.2 de l'accord GPEC de BPCE, la Caisse d'Epargne Ile-de-France rappelle que le suivi de formation concourt au développement professionnel et à la promotion, et que l'égalité d'accès à la formation est un facteur déterminant de l'égalité professionnelle.

L'état des lieux réalisé sur l'année 2010 au sein de la Caisse d'Epargne Ile-de-France démontre que 56.8% des salariés ayant participé à une formation étaient des femmes, sachant par ailleurs que la représentativité féminine dans l'ensemble de l'effectif inscrit est de 58.7%.

Dans ce contexte, la Caisse d'Epargne Ile-de-France se fixe comme objectif de veiller à ce que le nombre de femmes participant à des actions de formation reste proportionnel à la représentativité féminine dans l'effectif de l'entreprise, et s'engage à suivre plus spécifiquement l'indicateur ci-dessous :

Nombre de femmes salariées en formation sur l'année

Total de salariés en formation sur l'année

Par ailleurs, reconnaissant l'importance de la formation dans l'évolution des femmes vers des postes à responsabilités, la Caisse d'Epargne Ile-de-France se fixe comme objectif spécifique de développer l'accès des femmes aux dispositifs de formations managériales proposés par la Caisse d'Epargne Ile-de-France ou le Groupe, en y associant l'indicateur suivant :

Pourcentage de femmes formées au management au sein de la Caisse
d'Epargne Ile-de-France

Sur l'année 2010, 41% de femmes ont participé à une formation managériale proposée par l'entreprise ou par le groupe. La Caisse d'Epargne Ile-de-France se fixe comme objectif d'atteindre, à la fin du plan d'action soit au 31 décembre 2014, un pourcentage de 45%, en cohérence avec l'objectif repris pour le domaine d'action relatif à la promotion professionnelle concernant la représentativité féminine dans l'encadrement.

Il sera notamment procédé à l'identification d'un vivier de femmes à potentiel en vue de leur inscription aux programmes de formation dédiés au management proposés par le Groupe.

Enfin, la Caisse d'Epargne Ile-de-France s'engage à poursuivre son effort de communication sur l'offre de formation proposée à ses salariés.

3) LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

Comme indiqué dans l'article 22.3 de l'accord GPEC du Groupe BPCE, la Caisse d'Epargne Ile-de-France rappelle que l'évolution de carrière dans l'entreprise et l'accès aux postes à responsabilités doivent être identiques pour les femmes et les hommes, à formation, compétences et qualifications comparables, et sans aucune distinction de sexe.

Le constat établi à fin 2010 au sein de la Caisse d'Epargne Ile-de-France fait apparaître que les femmes représentent :

- 58.7% de l'effectif inscrit
- 67% de la catégorie techniciens
- 43% de la catégorie cadres

Dans ce contexte, l'entreprise entend renforcer l'accès des femmes à des postes d'encadrement, et se fixe à cet égard l'indicateur suivant :

Pourcentage de femmes parmi les cadres

La Caisse d'Epargne Ile-de-France se fixe d'atteindre fin 2014, un objectif de 45% comparable à celui fixé par les banques de l'AFB et supérieur aux 40% de l'accord GPEC.

Pour atteindre cet objectif, l'entreprise procèdera notamment à l'identification d'un vivier de femmes à potentiel pouvant évoluer vers des postes de management et/ou accéder à des postes d'encadrement supérieur.

Enfin, la Caisse d'Epargne Ile-de-France mettra en œuvre une procédure spécifique visant à organiser les conditions de reprise des salariées à l'issue de leur congé maternité, adoption ou parental, prévoyant notamment la planification d'un entretien en vue d'étudier les modalités de la reprise d'activité, les éventuels souhaits de mobilité et les besoins de formation si nécessaire.

4) LES AXES COMPLEMENTAIRES

Il est précisé que les axes complémentaires identifiés par le Groupe dans l'article 23 de l'accord sur la GPEC, relatifs à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'articulation entre vie professionnelle et responsabilités familiales, et la sensibilisation et la communication, s'appliquent à la Caisse d'Epargne Ile-de-France :

- Concernant l'égalité salariale, la Caisse d'Epargne Ile-de-France veille notamment à assurer à l'embauche, un niveau de salaire et de classification identique entre les femmes et les hommes pour un même métier, un même niveau de responsabilités et avec une formation et une expérience professionnelle identiques.

Elle s'engage également à vérifier que les primes, avancements et promotions accordés chaque année respectent le principe de l'égalité professionnelle.

Enfin, un éventuel budget spécifique dédié à la résorption des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sera identifié chaque année dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires, conformément à l'article L 2242-7 du code du travail.

- Concernant l'articulation entre vie professionnelle et responsabilités familiales, la Caisse d'Epargne Ile-de-France veille à prendre en compte, en fonction des contraintes familiales et des possibilités de l'entreprise, les aspects de mobilité géographique dans le cadre du dispositif relatif au rapprochement domicile/travail.

Il sera également rappelé aux hiérarchies que les réunions d'équipe doivent être planifiées en prenant en compte les impératifs de la vie familiale.

5) RAPPORT ANNUEL SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Conformément à l'article L2323-57 du code du travail, le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Caisse d'Epargne Ile-de-France, soumis pour avis au comité d'entreprise, sera enrichi des objectifs repris dans ce plan d'action ainsi que des actions à mettre en œuvre pour y parvenir.

6) DUREE DU PLAN D'ACTION

Ce plan d'action est mis en œuvre pour une durée déterminée de trois ans, conformément à la durée du chapitre 4 de l'accord GPEC de la BPCE relatif à l'égalité professionnelle et la promotion de la mixité.

7) CONSULTATION DU COMITE D'ENTREPRISE

Le présent plan d'action est soumis pour avis au Comité d'Entreprise lors des réunions des 29 novembre et 16 décembre 2011.


8) PUBLICITE DU PLAN D'ACTION

Ce plan d'action fera l'objet d'une publication sous intranet dans la rubrique « Ressources Humaines », « Accords de la CEIDF », permettant ainsi à l'ensemble des salariés de l'entreprise d'en prendre connaissance.

9) DEPOT DU PLAN D'ACTION

Ce plan d'action étant, à compter du 1^{er} janvier 2012, intégré au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à la Caisse d'Epargne Ile-de-France, il sera transmis à l'inspection du travail avec le rapport annuel.

Fait à Paris le 19 décembre 2011



Jean-Pierre DECK
Membre du Directoire
Pôle Ressources