SUIVI DES ACCORDS DE BRANCHE EGALITÉ PROFESSIONNELLE

Branche CE

5 SEPTEMBRE 2019

CAISSE D'EPARGNE

GROUPE BPCE

SIGNATURE DES ACCORDS DE BRANCHE

Rappel du contexte

Ces accords fixent un cadre de référence pour les entreprises des deux Branches. Ils permettent d'accompagner les établissements dans leurs négociations internes et de déterminer des actions concrètes favorisant ainsi l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment :

- des dispositions particulières concernant, la maternité, la paternité et la parentalité, avec un engagement de maintenir le niveau de rémunération du salarié durant le congé de paternité (11 jours) ;
- un éclairage particulier sur la promotion professionnelle des femmes, avec pour objectif d'atteindre 45% de femmes cadres à l'horizon 2020.
- la promotion de dispositions concernant la formation professionnelle avec notamment l'objectif d'atteindre, à fin 2020, 50% de femmes inscrites dans les programmes de management proposés par le Groupe;
- la volonté de mettre en œuvre des dispositifs de communication à destination des managers, mais aussi de l'ensemble des salariés, sur les stéréotypes liés aux genres ainsi que les principes de respect de l'intégrité des personnes (harcèlement moral et sexuel).

SOMMAIRE

1 Rappel des dispositions générales de l'accord

2 Suivi des indicateurs

3 Principales actions 2018 & Orientations 2019-2020

1

RAPPEL DES DISPOSITIONS GÉNÉRALES DE L'ACCORD 2018/2021

DISPOSITIONS GÉNÉRALES DE L'ACCORD

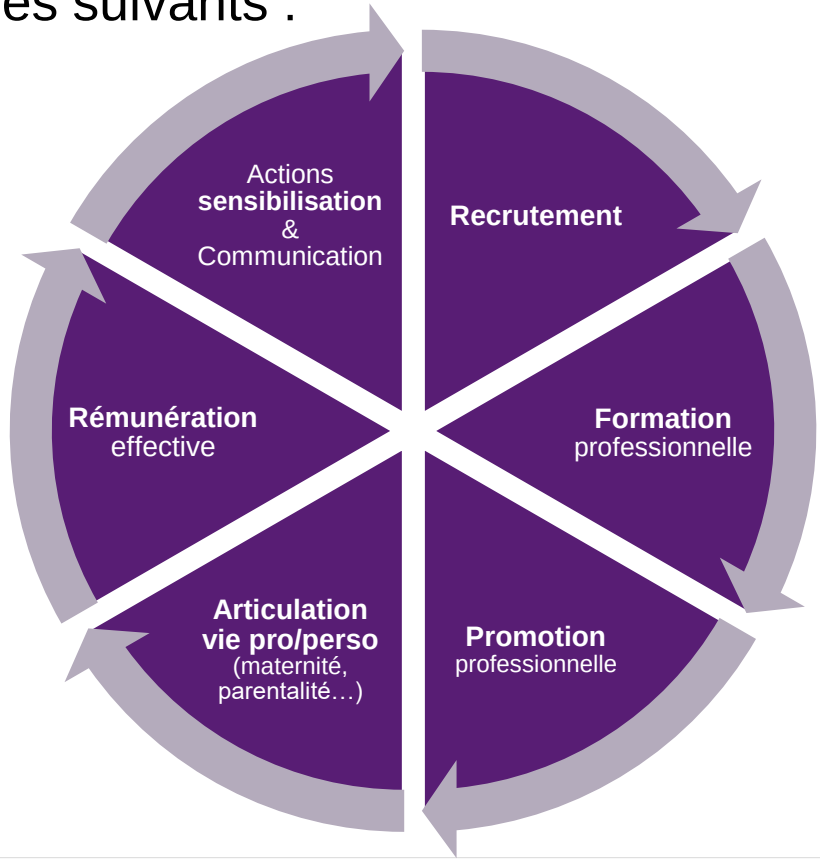
- **Accord de Branche Caisse d'Epargne** relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 25 juin 2018 avec la CFDT, le SNP Force Ouvrière et le SNE CGC, soit à 48% de la représentativité syndicale.

- **Durée déterminée de 3 ans** pour la période du 1er Août 2018 au 31 juillet 2021.

- **Champ d'application** : les entreprises relevant de la Branche Caisse d'Epargne

DISPOSITIONS GÉNÉRALES DE L'ACCORD

- Les parties signataires ont convenu de retenir les domaines suivants :



PERIMETRE DE L'ACCORD

- Les analyses présentées dans le présent document sont réalisées sur les données de l'année 2018, effectifs CDI inscrits (réseau CE + IT CE).

	2018
Effectifs CDI Inscrits (y compris CDI d' alternance)	35 245

- Il s'agit ici de l'analyse de la première année de l'accord. Lorsque cela est pertinent, quelques repères Groupe ou références RSC 2017 sont parfois proposés.

Données SI RH

2

SUIVI DES INDICATEURS

DES ENTREPRISES ENGAGÉES DANS LE LABEL AFNOR

13 Entreprises (après fusion soit 15 avant fusion) de la branche CE labélisées à fin 2018

CE Normandie
CE CAZ
CE Lorraine Champagne Ardenne } CE GEE
CE Alsace } CE GEE
CE Auvergne Limousin
CE Loire Centre
CE Languedoc Roussillon
CE Nord France Europe } CE HDF
CE Picardie } CE HDF
CE Ile de France
CE Bretagne Pays de Loire
CE Loire Drome Ardèche
CE Midi Pyrénées
CE Bourgogne Franche Comté
IT-CE

Audits intermédiaires réussis CEN, CE CAZ, CE LC, CEPAL, CE IDF, CE BPL, IT-CE
Audit intermédiaires en cours pour CE LR, CERA. A venir pour CE MP, CE BFC
Audits de renouvellement planifiés pour CEN

1- RECRUTEMENT

Candidatures externes reçues pour les postes cadres / non cadres

	2018					
	F		H		TOTAL	%
Non Cadre	22 716	56%	17 862	44%	**40 578**	83%
Cadre	3 505	42,2%	4 806	57,8%	**8 311**	17%
TOTAL	**26 221**	53,6%	**22 668**	46,4%	**48 889**	

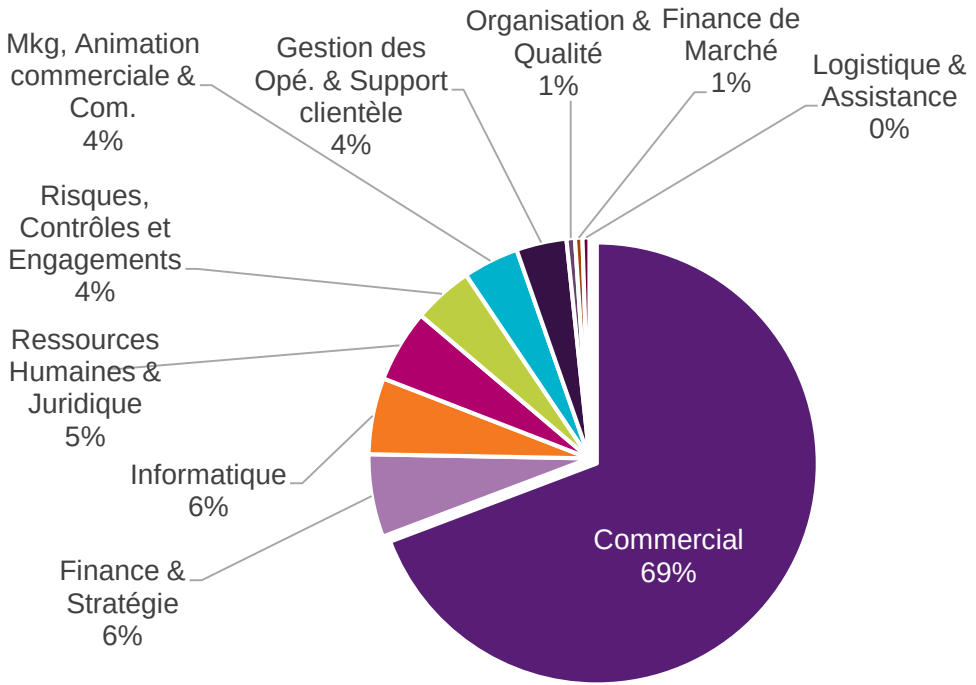
Parmi les 8 311 candidatures externes reçues pour des postes de cadre sur l'année (17% des candidatures totales), 42,2% sont des candidatures féminines. La part des candidatures féminines est plus élevée pour les postes non cadre (56%).

Données Apogée Recrutement – candidatures externes (hors candidatures archivées) - année 2018

1- RECRUTEMENT

Près de 7 candidatures sur 10 reçues sont rattachées à la famille d'emploi « Commercial ».

Candidatures externes reçues par famille d'emploi



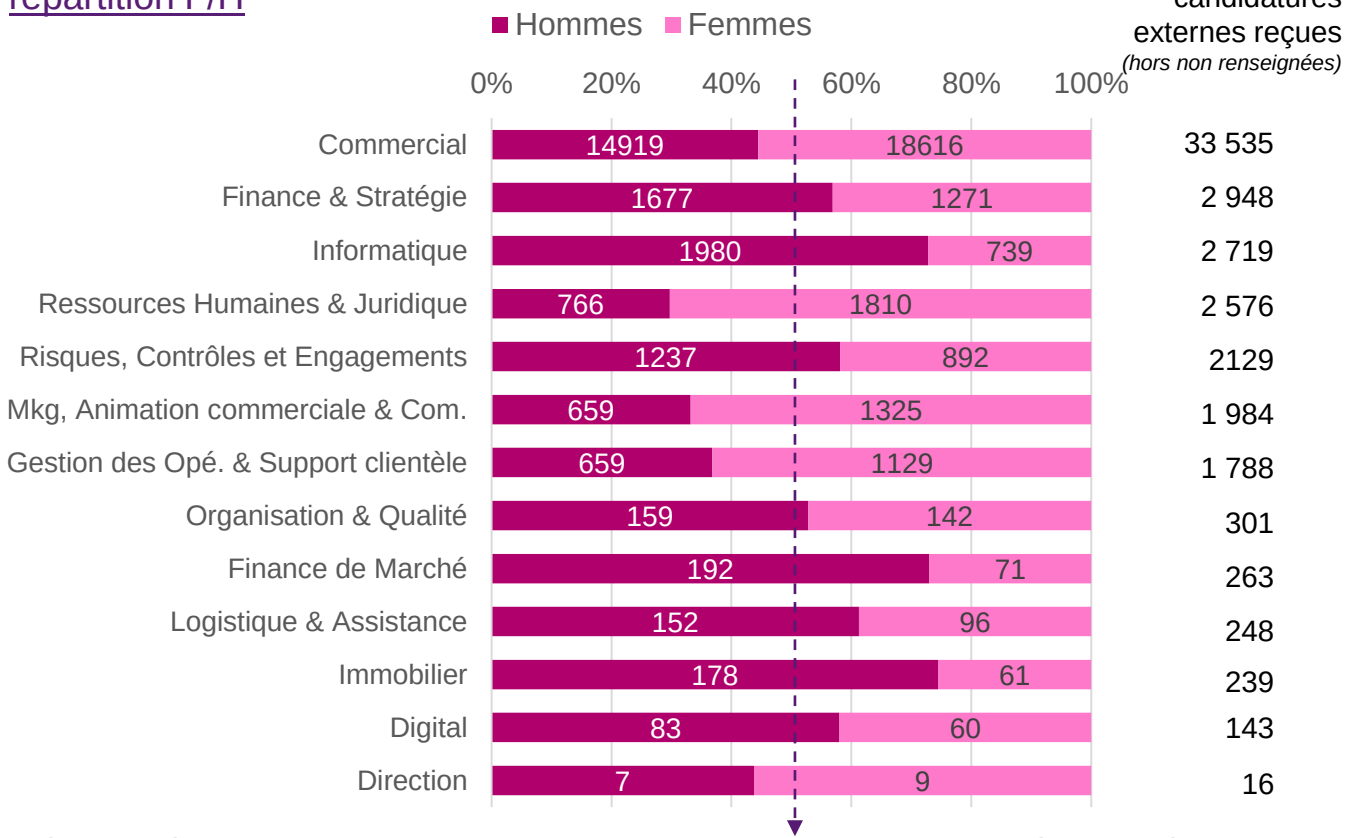
Autres : Immobilier, Digital, Direction : < 1%

Données Apogée Recrutement – candidatures externes (hors candidatures archivées) - année 2018

1- RECRUTEMENT

Une majorité de candidatures féminines reçues pour les emplois Marketing, Ressources Humaines & juridique, gestion des opérations tandis que les candidatures masculines sont majoritaires pour les emplois Informatique, Finance de Marché et Immobilier.

Candidatures externes reçues par famille d'emploi répartition F/H



Données Apogée Recrutement – candidatures externes (hors candidatures archivées) - année 2018

1- RECRUTEMENT

Recrutements par catégories

	F		M		TOTAL	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Non cadre	966	60%	657	40%	1623	81%
Cadre	159	41%	230	59%	389	19%
TOTAL	1125	56%	887	44%	2012	100%

En 2018, les femmes représentent 56% des recrutements de la branche CE, un score identique à celui observé en 2017 (55,8%). Les femmes demeurent surreprésentées dans les recrutements de collaborateurs non cadre (60%). Au regard de la répartition des candidatures reçues, nous observons ainsi un « taux de transformation » des candidatures femmes non cadre supérieur à celui des hommes de la même catégorie (4,3% vs 3,7%). C'est l'inverse pour la population des cadres où le taux de transformation est un peu plus élevé pour les hommes (4,9% vs 4,5% pour les femmes)

Données SI RH

1- RECRUTEMENT

Les recrutements des métiers chargé d'accueil sont à dominante féminine (2/3 de femmes) ainsi que les métier de chargé de clientèle particuliers (59%) tandis que les recrutements de conseiller en patrimoine ou DA sont plus masculins. Les écarts observés dans l'analyse des candidatures externes reçues se confirment ici dans le recrutement effectif (plus de femmes dans les métiers marketing et RH et plus d'hommes dans l'informatique)

Recrutements par filière métiers

			F		M		TOTAL	
			Nb	%	Nb	%	Nb	%
	Force de vente	02 - CHARGE ACCUEIL SERVICES CLIENT	414	66%	217	34%	631	39%
		03 - CHARGE CLIENTELE PARTICULIERS	406	59%	283	41%	689	43%
		04 - CHARGE CLIENTELE PROFESSIONNEL	35	47%	40	53%	75	5%
		05 - CHARGE DE CLIENTELE ENTREPRISE	32	43%	43	57%	75	5%
		06 - CONSEILLER EN PATRIMOINE	37	36%	67	64%	104	6%
		29 - RESPONSABLE UNITE COMMERCIALE	17	40%	25	60%	42	3%
	Force de vente		941	58%	675	42%	1616	80%
dont	Fonction support	31 - CONTROLEUR PERIOD. PERMANENT	14	54%	12	46%	26	14%
		33 + 34 - TECHNI / SPECIALISTE OU RESPONSABLE RH	19	76%	6	24%	25	9%
		37 - SPEC OU RESP MARKETING COM	17	61%	11	39%	28	15%
		38 + 19 - TECHNICIEN COMPTA FINANCE + CONTROLEU	12	44%	15	66%	27	14%
		39 - SPEC OU RESP COMPTA FINANCE	17	38%	28	62%	45	24%
	Fonction support		101	53%	90	47%	191	9%
dont	Métier des traitements	28 - SPECIALISTE OPERATION BANCAIRE	22	50%	22	50%	44	28%
		32 - RESP INFO ORGA QUALITE	14	44%	18	56%	32	20%
		42 - INFORMATICIEN CHARGE QUALITE	23	31%	52	69%	75	47%
	Métier des traitements		65	41%	95	59%	160	8%
	Responsable direction		6	21%	22	79%	28	1%
	Hors MR		12	71%	5	29%	17	1%
	TOTAL		1125	56%	887	44%	2012	100%

Données SI RH

1- RECRUTEMENT

Formation à la non discrimination

➢Des sessions sur 1 journée avec 8 participants maximum, animées par la société Accordia

➢Un formation participative basée sur les échanges, la présentation des outils et bonnes pratiques et leur mise en oeuvre au travers d'exercices (études de cas, quiz, ludo pédagogie, mises en situation, test, etc.)

12 sessions réalisées depuis juin 2017 en intra pour CE APC, CE PAL, CE BFC, CE BPL, CE CAZ, CE HDF, CE LDA, CE MP, CE LC, IT-CE
+ des participations en inter entreprises pour CE IDF, CE LR, CE N

127 recruteurs formés

2- FORMATION

Un taux de femmes formées parmi la population formée est de 57%; en phase avec la part des femmes dans l'effectif.

Nombre de collaborateurs formés selon la répartition cadres / non cadres

	2018					
	F	%	H	%	TOTAL	%
Non Cadre	14 462	70%	7 666	30%	**22 128**	63%
Cadre	5 515	43%	7 475	57%	**12 990**	37%
GLOBAL	19 977	57%	15 141	41%	**35 118**	

Données SI RH

Nombre moyen d'heures de formation F/H selon la répartition cadres / non cadres

	2018		
	F	H	Ecart F/H
Non Cadre	31h	36h	-5h
Cadre	32,4h	31,6h	0,8h
GLOBAL	31,4h	33,8h	-2,4h

Données SI RH – effectifs CDI formés sur l'année

2- FORMATION

Les femmes représentent 57% des inscriptions aux cursus de formation qualifiante ou diplômante, en phase avec la proportion des femmes dans l'effectif total.
La parité au niveau des programmes managériaux est respectée au niveau de la branche CE.

Nombre de femmes inscrites dans les cursus de formation qualifiante et ou diplômante

	2018		
	F	H	TOTAL
TOTAL	2 002	1 499	**3 501**
	57%	43%	

Données SI RH

% de femmes inscrites dans les programmes managériaux proposés par le Groupe

Branche CE	2018			Total Groupe - 2018		
	F	H	% Femmes	F	H	% Femmes
Talents	Pas de promotion en 2018			*Pas de promotion en 2018*		
AMP	5	7	42%	16	16	**50%**
ESCP Europe	10	6	63%	25	24	**51%**
TOTAL	15	13	54%	41	40	**51%**

2- FORMATION

Nombre de salariés F/H à temps partiel ayant bénéficié de formation

	2018		
	F	H	Total
Collaborateurs à temps partiel ayant bénéficié de formation	3685	505	**4190**
Nombre moyen d'heures de formation	18,9h	12,8h	**18,2h**

3- RÉPARTITION F/H – PAR CLASSIFICATION (PROMOTION)

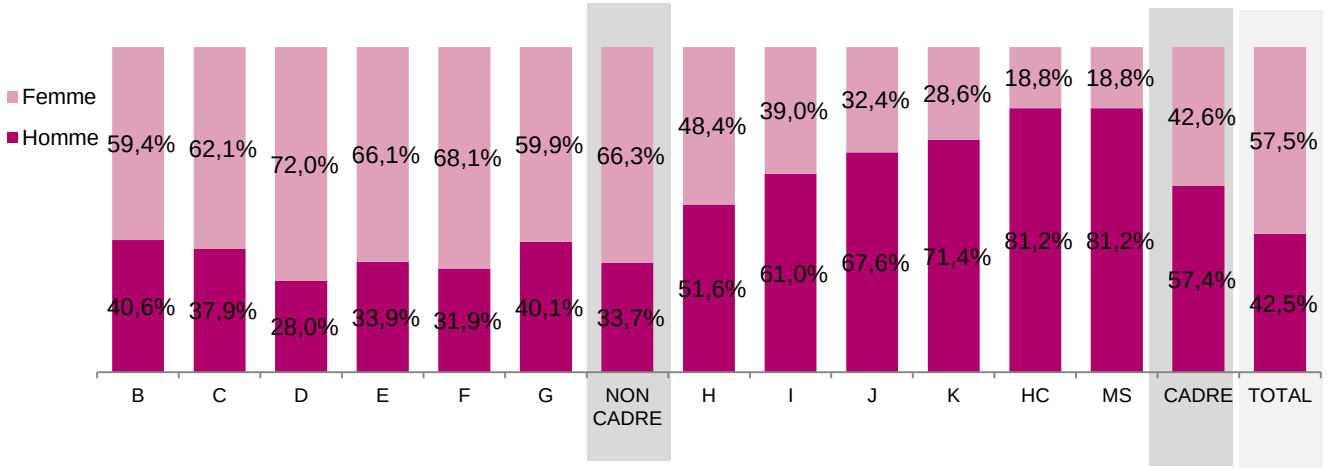
Répartition F/H de la population par classification

		F		M		TOTAL	
		Nb	%	Nb	%	Nb	%
Non cadre	A	14	88%	2	13%	16	0%
	B	60	59%	41	41%	101	0%
	C	182	62%	111	38%	293	1%
	D	3043	72%	1184	28%	4227	19%
	E	1119	66%	574	34%	1693	8%
	F	6602	68%	3091	32%	9693	44%
	G	3643	60%	2443	40%	6086	28%
Non cadre		14663	66%	7446	34%	22109	63%
Cadre	H	3484	48%	3711	52%	7195	55%
	I	1382	39%	2163	61%	3545	27%
	J	505	32%	1053	68%	1558	12%
	K	195	29%	488	71%	683	5%
	HC	16	19%	69	81%	85	1%
	MS	13	19%	56	81%	69	1%
		1	100%			1	0%
Cadre		5596	43%	7540	57%	13136	37%
TOTAL		20259	57%	14986	43%	35245	100%

Données SI RH - Effectif CDI inscrit au 31/12 (hors alternance)

3- RÉPARTITION F/H – PAR CLASSIFICATION (PROMOTION)

Répartition des effectifs par classification



Les femmes représentent 66% de la population des non cadres.
Si l'équilibre n'est pas loin d'être atteint au premier niveau de cadre (H : 48% de femmes et 52% d'hommes), la part des femmes ne cesse de décroitre à chaque niveau supplémentaire

Données SI RH - Effectif CDI inscrit au 31/12 (hors alternance)

3- PROMOTION

11,7% de la population de la Branche CE a bénéficié d'une promotion. Un taux de promotion un peu élevé pour les femmes (12,3%)

Nombre de collaborateurs promus

	2018					
	Non Cadres		Cadres		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H
En Effectif	1 884	949	616	691	2 500	1 640
En %	67%	33%	47%	53%	61%	39%
Taux de promotion	12,8%	12,7%	10,9%	9,2%	12,3%	10,9%

Taux de promotion global 11,7%

Effectif CDI (hors alternance) promu sur l'année

4- ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

Parentalité

2234 collaborateurs/trices en parentalité soit, 6,3% des collaborateurs

Nombre de collaborateurs en parentalité

(congé maternité, congé d'adoption, congé parental)

	F	M	TOTAL
Non cadre	1444	322	1766
Cadre	251	219	470
TOTAL	1695	541	2236

Base : Effectif CDI (hors alternance) absent pour parentalité sur l'année

Nombre de jours de congés paternité pris sur l'année

Branche CE	2018		
	Non cadre	Cadre	TOTAL
Nombre de jours de congés paternité pris sur l'année	3 442	2 343	5 785
Salariés concernés (ayant eu une naissance dans l'année)	301	257	558
Nb de jours pris en moyenne par collaborateur	11,4j	9,2j	9,6j

Base : Effectif CDI (hors alternance) absent pour congés paternité sur l'année

Les congés paternité regroupent le congé paternité et le congé parental

4- ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

Temps partiel

12,5% des collaborateurs de la branche CE sont à temps partiel. Ces collaborateurs bénéficient moins souvent que la moyenne des collaborateurs de promotion ou d'augmentation individuelle

Effectifs à temps partiel

	F		H		TOTAL	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Non cadre	3299	90%	350	10%	**3649**	**83%**
Cadre	627	82%	136	18%	**763**	**17%**
TOTAL	**3926**	**89%**	**486**	**11%**	**4412**	**100%**

12,5%
de la population

293 Collaborateurs à temps partiels ont bénéficié d'une promotion en 2018 parmi les 4 412 collaborateurs à temps partiels

➔ Soit **6,6%** des collaborateurs à temps partiels (vs un taux de promotion de 11,7% sur l'ensemble de la population)

813 Collaborateurs à temps partiels ont bénéficié d'une augmentation individuelle en 2018 parmi les 4 412 collaborateurs à temps partiels

➔ Soit **18,4%** des collaborateurs à temps partiels (vs un taux d'augmentation de 19,8% sur l'ensemble de la population)

4- RÉMUNÉRATION

Les femmes représentent 62% des bénéficiaires d'une augmentation individuelle pour l'année 2018. Les femmes non cadres sont majoritairement concernées par ces augmentations individuelles

Taux de femmes bénéficiaires d'une augmentation individuelle parmi l'ensemble des bénéficiaires

	F		M		TOTAL	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Non cadre	2901	72%	1156	28%	4057	58%
Cadre	1418	48%	1513	52%	2931	42%
TOTAL	4319	62%	2669	38%	6988	100%

19,8%
de la population totale

4- RÉMUNÉRATION

Au global, le taux d'écart du salaire médian entre les femmes et les hommes est de 11,43%. Un taux qui tend légèrement à se réduire par rapport à 2017 (11,67%). L'écart constaté est plus élevé sur la catégorie des cadres (6,58%) que sur les non cadres (0,92%)

Evolution des écarts de rémunération (salaire médian) entre les hommes et les femmes par niveau de classification

Evolution du taux d'écart du salaire médian F/H

		Taux A-1	Taux A
Non cadre	A	-1,12%	1,19%
	B	18,69%	15,07%
	C	0,00%	0,00%
	D	-4,53%	-4,18%
	E	-3,51%	-3,09%
	F	1,03%	0,85%
	G	0,79%	0,48%
Non cadre		1,48%	0,92%
Cadre	H	3,23%	2,74%
	I	1,87%	1,65%
	J	2,25%	2,51%
	K	6,52%	5,25%
	HC	-10,38%	-5,71%
	MS	-7,33%	16,28%
Cadre		6,88%	6,58%
GLOBAL		11,67%	11,43%

Note de lecture : l'écart entre le salaire médian des hommes cadres et celui des femmes de la même catégorie est de 6,58% en 2018. Il était de 6,88% en 2017. Il tend donc à se réduire.

Effectifs CDI inscrit au 31/12 (hors alternance) et effectif CDI inscrit au 31/12/A-1 (hors alternance)
Taux d'écart = (salaire médian des Hommes - salaire médian des Femmes) / salaire médian des Hommes

4- RÉMUNÉRATION

Nombre de femmes ayant bénéficié du rattrapage salarial maternité parmi l'ensemble des femmes en congé maternité

Collaboratrices en retour de congé maternité sur l'année, augmentées au retour

Collaboratrices en retour de congé maternité sur l'année

488 / **1 135**

Soit **43%**

Effectifs CDI (hors alternance) en retour de congés maternité et augmentées après ou pendant leur congé uniquement pour motif individuel

3

PRINCIPALES ACTIONS 2018 & ORIENTATIONS 2019-2020

PRINCIPALES ACTIONS 2018

- Actualisation du guide mixité, en format pdf et fuildbook.

http://sws.groupe.bpce.fr/DRH_Groupe/espacerh/Mixite/Guide_Mixite/

Un guide qui rappelle les principales définitions, les engagements du groupe, les repères juridiques. Un document interactif qui donne la parole à quelques collaborateurs du Groupe et qui propose une check-list afin d'évaluer la maturité en matière de mixité.

PRINCIPALES ACTIONS 2018

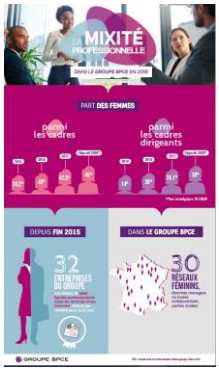
- Accompagnement des entreprises dans leur audit intermédiaire Afnor et préparation à l'audit de renouvellement sur site

- Animation de la filière

  - Rencontre des correspondants mixité le 6 juin 2018. Réflexions sous format d'ateliers Conférence sur les stéréotypes
  - Organisation de webex régulières : label Afnor, sensibilisation sexisme…
  - Animation d'un groupe Yammer de partage des bonnes pratiques : publication d'articles, partage des actualités et évènements des entreprises, mise à disposition d'un catalogue de prestataires pour des interventions…

- Animation du 8 mars : création et mise à disposition d'une infographie et d'une data motion présentant le bilan mixité du Groupe. Diffusion à l'externe (LinkedIn)

- Préparation au calcul de l'index égalité professionnelle



GROUPE BPCE

ORIENTATIONS 2019 & 2020

- Poursuite de l'accompagnement des entreprises dans leur audit de renouvellement sur site du label Afnor Egalité Professionnelle

- Animation de la filière
  - Rencontre des correspondants mixité : 1 fois par an
  - Organisation de webex régulières : 3 à 4 fois par an
  - Animation du groupe Yammer de partage des bonnes pratiques
  - Mise en place d'une nouvelle formation à destination des correspondants mixité

- Lutte contre le sexisme et harcèlement :
  - Identification et formation des référents harcèlement
  - Rédaction d'une recommandation groupe sur le process d'accompagnement
  - Identification de prestataires en matière de sensibilisation contre le sexisme

- Poursuivre la diffusion du guide mixité (format papier & fluidbook)

- Rédaction d'un guide de la parentalité

- Animation du 8 mars : propositions de nouveaux formats (quiz, mise en valeur de personnalités..)

- Outils de sensibilisation des collaborateurs aux stéréotypes

PARIS 2024

PARIS 2024
JEUX PARALYMPIQUES

GROUPE BPCE

PARTENAIRE **PREMIUM**

groupebpce.com