

Publicité des informations en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (Articles L.2242-3 et R.2242-2 du code du travail)

Préambule

Depuis 2008, la Banque Rhône-Alpes est couverte par des accords successifs sur l'égalité professionnelle. Ces accords tendent à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise et ce, dans différents domaines.

La direction de la Banque Rhône-Alpes et les organisations syndicales ont conclu le 24 avril 2018 un nouvel accord sur l'égalité professionnelle qui arrivera à échéance le 31 décembre 2020.

Par cet accord, les parties signataires réaffirment leur volonté commune d'assurer l'égalité des droits et de respecter l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans tous les domaines relevant de la responsabilité de l'entreprise. Elles confirment également que la mixité, dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles, est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Les quatre domaines d'action suivants ont été retenus par les signataires, qui ont précisé les actions à mettre en œuvre ainsi que les indicateurs chiffrés associés.

1) Les signataires entendent maintenir à fin 2020 à l'équilibre le pourcentage d'embauches féminines sur le niveau d'études supérieur long (Bac +4/5), avec pour indicateur chiffré de maintenir à l'équilibre le pourcentage de 50% de femmes recrutées sur ce niveau d'études à fin 2020.

Pour ce faire, la Banque Rhône-Alpes entend s'appuyer sur les actions suivantes :

- l'utilisation systématique d'un outil de passation des offres d'emploi garantissant une parfaite équité dans l'accès aux annonces et dans le traitement des candidatures,
- la valorisation des parcours et des métiers de la Banque Rhône-Alpes (Directeur d'agence, conseillers de clientèle, ...) au travers de témoignages écrits et vidéos publiés sur le site internet de recrutement,
- la mise en œuvre d'actions de sensibilisation des intervenants dans le processus de recrutement (filière Ressources Humaines (RH) et opérationnels), axé sur la recherche de faits significatifs, abstraction faite de toute appartenance à l'un ou l'autre sexe, afin de valider la candidature,
- l'amélioration de la communication et de l'information des candidat(e)s sur les dispositions du présent accord et, plus particulièrement, sur les mesures visant à favoriser la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

2) Les signataires, comme précédemment indiqué dans le préambule, entendent accroître la représentation féminine dans l'encadrement, notamment par le biais de l'évolution professionnelle. Pour ce faire, la Banque Rhône-Alpes se fixe pour objectif de progresser de pérenniser la féminisation des évolutions professionnelles vers le niveau cadre et pour indicateur chiffré d'atteindre à fin 2020 une représentation des femmes égale à 47% dans la catégorie Cadre.

Afin d'atteindre cet objectif, la Banque Rhône-Alpes entend mettre en œuvre les actions suivantes :

- améliorer la communication et l'information des candidat(e)s sur les dispositions du présent accord et plus particulièrement sur les mesures visant à favoriser la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle,

- garantir l'égalité d'accès aux opportunités dans l'entreprise en diffusant des postes à pourvoir dans l'application Offre Interne des Postes (OIP) qui est accessible à l'ensemble des salariés,

- assurer un traitement indifférencié des dossiers des collaborateurs à travers un examen reposant sur l'évaluation des performances, des compétences et des qualifications, indépendamment de toute autre considération,

- s'attacher à identifier les collaboratrices susceptibles d'évoluer dans le métier de Directeur d'Agence.

3) Afin de concrétiser l'engagement de progression de la représentation des femmes dans l'encadrement supérieur, les signataires se fixent comme objectif de progression depuis plusieurs années de promouvoir les femmes à des niveaux de classification supérieurs. A ce titre, la Banque Rhône-Alpes se fixe pour indicateur chiffré d'atteindre une représentation des femmes égale à 42% à fin 2020 dans le niveau I.

4) En outre, la Banque Rhône-Alpes se fixe pour objectif de progression de réduire la proportion de collaboratrices connaissant un taux d'écart de rémunération supérieur à 7% par rapport à leurs collègues masculins à niveau de qualifications et de compétences identiques dans des conditions semblables d'exercice d'un même métier. A cet effet, dans le cadre des accords salariaux ou des mesures unilatérales mises en œuvre par la Direction, un budget spécifique est dédié à la correction des éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ne pouvant être objectivement motivés.

Afin d'assurer la mise en œuvre concrète de cet objectif, la Banque Rhône-Alpes entend s'appuyer sur le process normé d'examen collégial annuel de la rémunération de l'ensemble de ses collaborateurs, par strate de métier de la manière suivante :

- en assurant l'objectivité, la cohérence et l'équité des décisions prises en matière d'augmentation comme d'attribution de prime à la performance, dans le cadre de ces collègues,
- en examinant de façon privilégiée la situation de collaboratrices dont la rémunération apparaîtrait comme « écartée » selon les modalités reprises ci-dessous qui donnent lieu à un ciblage statistique, mis à disposition de la Direction des ressources humaines à l'occasion de ces collèges de rémunération.

Par ailleurs, en focalisant sur la rémunération moyenne mensuelle des techniciens, la Banque Rhône-Alpes s'engage à travailler sur les écarts de rémunérations pour aboutir à un écart maximum de 3% entre les femmes et les hommes en 2020.

(Annexe : Indicateurs du Rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes à la Banque Rhône-Alpes, au titre de l'année 2019)

Indicateurs du Rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes à la Banque Rhône-Alpes, au titre de l'année 2019 (extraits)

Répartition de l'effectif inscrit par catégorie et sexe

| | Hommes | | | Femmes | | | Total | | |
|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | 2017 | 2018 | 2019 | 2017 | 2018 | 2019 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Techniciens | 65 | 60 | 54 | 168 | 153 | 151 | 233 | 213 | 205 |
| Cadres | 205 | 211 | 206 | 155 | 161 | 171 | 360 | 372 | 377 |
| TOTAL | 270 | 271 | 260 | 323 | 314 | 322 | 593 | 585 | 582 |

Durée moyenne dans le niveau, par catégorie, depuis la dernière promotion (en années)

| | 2017 | | | 2018 | | | 2019 | | |
|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total |
| Techniciens | 4,6 | 4,5 | 4,5 | 4,5 | 4,1 | 4,2 | 4,7 | 4 | 4,1 |
| Cadres | 6,7 | 4,7 | 5,8 | 6,6 | 5 | 5,9 | 6,5 | 5,4 | 6 |
| TOTAL | 6,3 | 4,6 | 5,3 | 6,2 | 4,6 | 5,3 | 6,1 | 4,7 | 5,4 |

Rémunérations moyennes mensuelles par catégorie et sexe

| | Hommes | | | | | | Femmes | | | | | |
|--------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|
| | 2017 | | 2018 | | 2019 | | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
| | Eff. | Rem. | Eff. | Rem. | Eff. | Rém. | Eff. | Rem. | Eff. | Rem. | Eff. | Rem. |
| Technicien | 48 | 2778 | 44 | 2809 | 41 | 2889 | 88 | 2549 | 80 | 2590 | 76 | 2638 |
| Cadres | 183 | 4957 | 182 | 4933 | 179 | 4880 | 119 | 3908 | 118 | 3962 | 106 | 3977 |
| TOTAL | 231 | 4504 | 226 | 4520 | 220 | 4509 | 207 | 3330 | 198 | 3408 | 182 | 3418 |

Répartition des embauches issues de l'enseignement supérieur, par sexe

| | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
|--------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
| | Effectif | Pourcentage | Effectif | Pourcentage | Effectif | Pourcentage |
| Hommes | 26 | 40% | 42 | 59% | 33 | 46% |
| Femmes | 39 | 60% | 29 | 41% | 39 | 54% |
| TOTAL | 65 | 100% | 71 | 100% | 72 | 100% |

Part des femmes chez les cadres et dans le niveau I

| | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
|--------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|
| | Cadres | Dont niveau I | Cadres | Dont niveau I | Cadres | Dont niveau I |
| Hommes | 56,9% | 63,5% | 56,7% | 62% | 54,6% | 59,6% |
| Femmes | 43,1% | 36,5% | 43,3% | 38% | 45,4% | 40,4% |
| TOTAL | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |