

Publicité des informations en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

(Articles L.2242-3 et R.2242-2-2 du code du travail)

Préambule

La Direction de la Banque Kolb et les organisations syndicales ont conclu le 17 décembre 2004 un accord sur l'égalité professionnelle arrivé à échéance en décembre 2007. Par la suite, et à l'issue de négociations engagées notamment dans le cadre des dispositions de la Loi du 9 novembre 2010 et du décret du 7 juillet 2011, de nouveaux accords ont été signés, à l'unanimité des Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise, respectivement le 18 décembre 2007, le 13 décembre 2010, le 6 février 2014 et le 1^{er} février 2018.

Par cet accord, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2018, 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 facteurs d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Afin de promouvoir cette volonté, la Banque Kolb s'engage notamment à poursuivre son action de sensibilisation de l'encadrement, de la filière ressources humaines et plus généralement de l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise, aux principales dispositions prises dans l'accord. Une communication individuelle est également réalisée dans le cadre de la documentation sociale remise à tout nouvel entrant sous contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

Objectifs de progression, actions et indicateurs associés :

Sept domaines prioritaires d'action en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été retenus par les parties signataires. Ces domaines d'action sont assortis d'objectifs de progression, auxquels sont associés :

- des actions permettant d'atteindre ces objectifs,
- des indicateurs chiffrés permettant de les suivre.

1) Les signataires entendent poursuivre leurs actions dans le but d'améliorer la représentativité féminine dans l'encadrement. Pour ce faire la banque Kolb souhaite mener des actions notamment liées au recrutement.

A cet effet, la Banque Kolb se fixe pour objectif de progression de rééquilibrer les recrutements extérieurs de niveau supérieur long (Bac +4/5) avec pour indicateur chiffré de maintenir le pourcentage de 50% de femmes recrutées sur ce niveau d'études.

Pour ce faire, il 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 Kolb (Directeurs d'agence, Conseillers de Clientèle, ...) au travers de témoignages écrits et vidéos publiés sur le site internet de recrutement de l'entreprise,
- la mise en œuvre d'actions de sensibilisation des intervenants dans le processus de recrutement (filiale Ressources Humaines 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 familiale et la vie professionnelle.

2) Les signataires entendent poursuivre leurs actions dans le but d'améliorer de garantir la représentativité féminine dans l'encadrement. Pour ce faire, la Banque Kolb se fixe pour objectifs de pérenniser la féminisation des évolutions professionnelles vers le niveau Cadre.

La Banque Kolb entend mettre en œuvre les actions suivantes pour conserver son pourcentage de représentation des femmes dans la catégorie Cadre qui est de 52% :

- améliorer la communication et l'information des candidat(e)s sur les dispositions de l'accord du 24 janvier 2018 et plus particulièrement sur les mesures visant à favoriser la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle,
- communiquer, via le site intranet des ressources humaines de l'entreprise, sur des parcours professionnels de salariées, afin d'illustrer les possibilités d'évolution des collaboratrices,
- garantir l'égalité d'accès aux opportunités dans l'entreprise,
- 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.

3) Dans l'objectif de concrétiser l'engagement de progression de la représentation des femmes de l'encadrement supérieur, les signataires se fixent pour objectifs de progression de favoriser l'accession des femmes au niveau de classification H.

La Banque Kolb se fixe pour indicateur chiffré d'atteindre une représentation des femmes égale à 40% dans le niveau H. Dans cette perspective, la Banque Kolb s'engage à poursuivre les actions suivantes :

- examen plus particulier du niveau de classification des directrices d'agence de niveau H lors des réunions des collèges de rémunération,
- examen systématique de l'opportunité du changement de niveau lors de la révision de RCA des salariées de niveau H et I et J dans le cadre des possibilités ouvertes pour le métier-repère par la convention collective de la banque.

4) Par ailleurs, la Banque Kolb se fixe pour objectif de réduire les écarts significatifs de rémunération contractuelle dans un contexte de travail et de parcours professionnel entre les femmes et les hommes.

Dans cette perspective, la Banque Kolb retient en tant qu'indicateur chiffré un taux d'écart de rémunération contractuelle supérieur à 7% à niveau égal de qualification et de compétence et dans des conditions semblables d'exercice pour déclencher une action d'analyse de la situation individuelle du salarié.

La Banque Kolb s'engage à appliquer à la population ainsi ciblée un taux de sélectivité en matière d'augmentation de la rémunération contractuelle annuelle au moins aussi favorable que celui constaté en moyenne au sein de l'ensemble des collèges de rémunération.

Par définition, les mesures de cette nature, prisent dans le cadre des objectifs de progression tels que rappelés ci-dessus, sont neutres en termes de charges pour l'entreprise, puisque pour un même niveau de formation initial, une expérience professionnelle identique, et un même métier, les salaires sont globalement identiques pour les hommes et pour les femmes. Autrement dit, que les évolutions en

termes de niveau de classification ou de collège concernant des femmes ou des hommes, leur coût final est identique pour l'entreprise.

En revanche, et pour mémoire, la mise en œuvre depuis plusieurs années, par la Banque Kolb, d'une enveloppe dédiée destinée à résorber les écarts salariaux hommes / femmes constitue un coût identifiable pour l'entreprise.

Pour mémoire, et compte tenu des résultats obtenus dans ce domaine au cours des exercices précédents, le montant de l'enveloppe représente 30K€ chaque année et ce, depuis 5 années consécutives.

Répartition de l'effectifs inscrit par catégorie et sexe au 31/12/2019:

	Hommes			Femmes			Total		
	2018	2019	Variation	2018	2019	Variation	2018	2019	Variation
TOTAL hors convention	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL techniciens	16	15	-6,3%	98	88	-10,2%	114	103	-9,6%
TOTAL cadres	90	90	0,0%	100	100	0,0%	190	190	0,0%
TOTAL	106	105	-0,9%	198	188	-5,1%	304	293	-3,6%

Répartition des embauches par niveau de diplôme et sexe au 31/12/2019 :

	Hommes	Femmes
< Bac	0%	0%
Bac	0%	0%
Sup. Court	19%	43%
Sup. Long	21%	14%
Non renseigné	2%	0%

Rémunération moyennes mensuelles par catégorie et par sexe au 31/12/2019:

	Hommes			Femmes			Total		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
TOTAL techniciens	2469	2597	2793	2444	2590	2557	2449	2592	2597
TOTAL cadres	5035	5072	4962	3608	3712	3792	4327	4387	4377
TOTAL	4633	4664	4740	3119	3270	3350	3741	3852	3930