

**Avenant n°3 à l'accord relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes suite à la publication des résultats de l'Index 2021**

Entre les sociétés composant l'Unité Economique et Sociale (UES) :

- Swiss Life Banque Privée,
- et
- Swiss Life Gestion Privée,

ci-après dénommées « l'Entreprise »

d'une part,

et

Les Organisations Syndicales Représentatives dûment habilitées

- La confédération française démocratique du travail (CFDT)

d'autre part,

**PREAMBULE**

Depuis 2012, la société a mis en place un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin de favoriser le respect et le développement de l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes à toutes les étapes de la vie professionnelle des salariés de Swiss Life Banque Privée.

Soucieuse d'améliorer l'égalité professionnelle, les parties ont réaffirmé leur engagement par un avenant signé en 2020, mettant en place des mesures sur les thèmes de la rémunération effective, de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés, des conditions de travail, du recrutement et de la mixité au sein des équipes.

Le présent avenant est mis en œuvre à la suite des résultats de l'Index égalité professionnelle obtenus en 2022. Conformément aux dispositions de l'article L. 1142-9 du Code du travail, les parties signataires s'engagent à apporter des mesures correctives en la matière, notamment dans l'objectif d'atteindre, dans un délai de 3 ans, un score minimum de 75 points sur 100 obtenus sur la base des quatre indicateurs suivants :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (noté sur 40 points) ;
- L'écart de répartition des augmentations individuelles (noté sur 35 points) ;
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité (noté sur 15 points) ;
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations (noté sur 10 points).

Les résultats obtenus au titre de 2021 dans le calcul de l'index ne sont révélateurs ni de l'attachement de la Direction aux principes de non-discrimination entre les femmes et les hommes ni de la politique salariale mise en œuvre depuis des années en faveur de l'égalité professionnelle et de l'égalité des chances. Les parties signataires conviennent de retenir, les matières suivantes pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, parmi les 9 domaines d'actions listés à l'article R. 2242-2 du Code du Travail :

- La rémunération effective ;
- L'embauche ;
- La formation, la promotion professionnelle et la qualification ;
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Pour chacun de ces domaines d'action, le présent accord définit les indicateurs de suivi et les actions correctives à mettre en œuvre le cas échéant afin de mesurer leur évolution et leur efficacité.

## SOMMAIRE

ARTICLE 1 : REDUIRE LES ECARTS DE REMUNERATION .....	3
ARTICLE 2 : NEUTRALITE DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT .....	3
<i>Article 2-1 : La neutralité de genre dans l'analyse des besoins et la rédaction des offres d'emploi .....</i>	3
<i>Article 2-2 : La neutralité dans la sélection des candidatures .....</i>	4
<i>Article 2-3 : Le suivi de l'indicateur « répartition des embauches par sexe » .....</i>	4
ARTICLE 3 : GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS .....	5
<i>Article 3-1 : L'évolution professionnelle.....</i>	5
<i>Article 3-2 : Une égalité d'accès à la formation.....</i>	5
<i>Article 3-3 : La gestion de carrière .....</i>	6
ARTICLE 4 : L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE .....	6
<i>Article 4-1 : Améliorer la parentalité au travail.....</i>	7
ARTICLE 5 : MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD.....	8
<i>Article 5-1 : Suivi de l'accord.....</i>	8
<i>Article 5-2 : Publicité.....</i>	8
<i>Article 5-3 : Entrée en vigueur et durée de l'accord.....</i>	8
ANNEXE 1 : OBJECTIFS, MESURES ET INDICATEURS .....	10
ANNEXE 2 : CALCUL DE L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE .....	12

## **ARTICLE 1 : REDUIRE LES ECARTS DE REMUNERATION**

Chaque année, l'entreprise porte une attention particulière au respect de l'égalité de traitement des hommes et les femmes dans le cadre de sa politique salariale et de la Convention collective applicable. Elle alloue notamment une enveloppe budgétaire spécifique pour résorber les éventuelles inégalités.

En cas d'identification d'éventuels écarts entre les hommes et les femmes ne pouvant pas être expliqués par des raisons objectives liées notamment à la fonction occupée, l'expérience, l'ancienneté, la performance, et au diplôme etc... la Direction s'engage à mettre en place des mesures financières individuelles, notamment lors de la campagne annuelle des augmentations individuelles et primes individuelles (AIP) encadrée par la politique de rémunération.

Une attention particulière est également portée aux salariés qui n'auraient pas été augmentés depuis plus de 2 ans.

Les parties rappellent que si l'octroi des AIP peut conduire à une mesure salariale au titre de l'égalité femmes/hommes, notamment lorsqu'il s'agit d'un rattrapage salarial ou d'une mesure liée à un retour de congé maternité, leur attribution ne saurait poursuivre pour seul objectif le fait de favoriser un sexe au détriment de l'autre.

Les parties rappellent par ailleurs que la parentalité ne peut constituer un frein à l'évolution salariale.

Pour assurer cette égalité de rémunération, l'entreprise s'engage dès l'embauche à proposer des rémunérations homogènes à compétences et expériences équivalentes, quel que soit le sexe du candidat.

Indicateurs de suivi	Mesures correctives
Suivi de la rémunération à l'embauche Suivi des AIP par sexe Suivi des promotions par sexe Suivi du nombre de salariées en congés maternité et nombre de salariées augmentées au retour de congé maternité	Effectuer un rattrapage salarial en dehors de la campagne AIP et dès identification d'un écart de rémunération non justifié

## **ARTICLE 2 : NEUTRALITE DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT**

Les parties font le constat que certains métiers représentés dans l'entreprise sont genrés et font le choix de mettre en œuvre des actions visant à un meilleur équilibre de représentation femmes/hommes.

### **Article 2-1 : La neutralité de genre dans l'analyse des besoins et la rédaction des offres d'emploi**

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre un processus de recrutement objectif fondé sur une analyse rigoureuse et exhaustive du besoin : compétences requises, environnement du poste, organisation du travail, conditions de réussite. Dans ce cadre, elle s'attache en particulier à identifier les éventuels biais cognitifs

(stéréotypes, préjugés culturels...) ou organisationnels qui pourraient entraver la neutralité du processus, et à mettre en place des méthodes et actions adéquates pour les éviter ou les corriger

Les offres d'emploi sont ensuite rédigées de manière à s'adresser indifféremment aux femmes et aux hommes. L'entreprise s'engage notamment à vérifier la neutralité de la terminologie des offres et à recourir systématiquement soit à la mention « H/F » soit à l'écriture inclusive. Elle s'engage également à mettre en avant les arguments encourageants l'ensemble des candidats, quel que soit leur sexe, à postuler aux postes proposés.

### **Article 2-2 : La neutralité dans la sélection des candidatures**

Les parties rappellent que le processus de recrutement mis en place dans l'entreprise est respectueux du principe général de non-discrimination, depuis la définition des besoins jusqu'à la détermination des conditions de travail et du niveau de classification.

La présélection et sélection des candidatures doivent répondre à une exigence d'objectivité. En effet, les critères de recrutement sont objectifs et reposent sur la formation initiale et professionnelle, les acquis de l'expérience professionnelle, les compétences techniques, professionnelles et comportementales, en termes de savoir, savoir-être et savoir-faire.

Dans ce cadre, l'entreprise assure la neutralité de la procédure de recrutement concernant le genre, en s'engageant à présenter, dans la mesure du possible, autant de candidatures féminines que masculines.

Pour ce faire, elle s'attachera à :

- adapter ses méthodes de recherche de profils recrutement (recherche directe, cooptation, plateformes emploi, réseaux sociaux, relations écoles, cabinets de recrutement...) et à assurer une veille méthodologique sur ces méthodes ;
- sensibiliser régulièrement les managers recruteurs aux principes de non-discrimination et d'égalité des chances, notamment par le biais d'actions permettant une prise de conscience des mécanismes de la discrimination et des stéréotypes.

### **Article 2-3 : Le suivi de l'indicateur « répartition des embauches par sexe »**

Pour suivre l'évolution de la répartition des embauches par sexe, l'entreprise continuera d'analyser chaque semestre la répartition femmes/hommes des recrutements. L'analyse quantitative et qualitative continuera également d'être réalisée dans le cadre de la consultation des instances représentatives du personnel sur la politique emploi et des conditions de travail, par le biais de la présentation du rapport unique

L'entreprise veillera à mener des actions de sensibilisation pour les postes majoritairement occupés par l'un des deux sexes, auprès du sexe sous représenté.

Elle s'attachera également à évaluer le nombre de femmes et d'hommes par niveau de classification où ils sont sous-représentés dans l'objectif et à analyser les raisons d'une représentation hétérogène.

Indicateurs de suivi	Mesures correctives
Répartition des embauches par sexe Répartition des femmes et des hommes par niveau de classification Evolution du pourcentage de femmes dans les métiers où elles sont sous représentées Evolution du pourcentage d'hommes dans les métiers où ils sont sous représentés	Assurer autant que possible la présentation d'une candidature féminine et d'une candidature masculine lors du process de recrutement  Mener des actions ciblées par type de poste auprès du sexe sous représenté.

### **ARTICLE 3 : GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

#### **Article 3-1 : L'évolution professionnelle**

Pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de l'entreprise, l'entreprise s'engage à donner à chacun, à compétences techniques, professionnelles et comportementales égales, un accès aux mêmes emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, ainsi qu'un accès aux mêmes possibilités de promotion et d'évolution professionnelle.

Aucune considération d'ordre personnel ou familial ne saurait intervenir avant de proposer un poste vacant. A ce titre, les parties rappellent que les périodes d'absence du salarié pour un congé paternité, maternité, d'accueil, etc... ne s'opposent pas à la promotion d'un poste à responsabilité.

Afin de promouvoir la mixité des métiers, l'entreprise s'engage plus globalement dans une démarche Groupe dont elle est partie prenante depuis début 2022 dans la mise en œuvre du programme « Swiss' L », Si ce programme est destiné à promouvoir la mixité, la parité étant comme un facteur de cohérence sociale et de performances économiques, il consacre une part conséquente de ses actions à l'accompagnement des femmes dans la gestion de leurs carrières et le développement de leur leadership.

L'entreprise a également fait le choix d'être actrice de la mixité de genre dans le secteur d'activité de la Finance en adhérant à Financielles, Fédération de réseaux de promotion de la mixité du secteur de la banque, de la finance et de l'assurance, depuis 2021. Cet engagement permet à l'entreprise de participer à des actions d'envergure impactant également les cursus de formations initiales, sources des disparités de représentation hommes femmes dans les métiers du secteur.

#### **Article 3-2 : Une égalité d'accès à la formation**

Les parties rappellent que l'accès des salariés à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une égalité de traitement dans l'évolution de leur qualification et le déroulement de leur carrière et ainsi garantir à tous les salariés les mêmes possibilités de parcours professionnel et d'évolution.

Lors des négociations annuelles obligatoires menées en 2022, l'entreprise s'est engagée à maintenir l'employabilité des salariés à temps partiel ainsi que des salariés de retour de congé maternité ou parental via des mesures liées à la formation :

- les salariés en temps partiel bénéficient des mêmes droits sur leur compte personnel de formation que les salariés à temps plein ;
- les salariées de retour de congé maternité et les salariés de retour de congé parental bénéficient d'une action de formation en vue d'un maintien ou d'une mise à jour des compétences requises pour leurs postes. L'analyse du besoin de formation est réalisée au cours de l'entretien professionnel organisé au retour du congé.

Par cet avenant, l'entreprise s'engage également soutenir l'employabilité des femmes afin de leur permettre d'accéder des postes à plus fortes responsabilités.

### **Article 3-3 : La gestion de carrière**

Chaque année, à l'occasion de la campagne des entretiens, l'entreprise recueille les souhaits de formations, de mobilité, de transition et d'évolution professionnelle des salariés.

A cette occasion, elle s'engage à soutenir les projets professionnels des salariés en recherchant notamment des modes d'organisation du travail compatibles pour leur permettre les meilleures conditions de réussite.

Elle sera particulièrement attentive aux souhaits d'évolution des femmes vers des métiers majoritairement occupés par des hommes, et inversement, en mettant en place au cas par cas, des moyens supplémentaires pour faciliter l'efficacité de la prise de poste.

En outre, l'entreprise s'engage à soutenir l'accès des salariées à des postes de cadre de Direction en envisageant systématiquement une démarche de formation ou un coaching, pour mettre en place les meilleures conditions de réussite.

Indicateur de suivi	Mesures correctives
Suivi du nombre d'heures de formation effectuée par sexe dont le nombre de formation qualifiante/certifiante/diplômante	Mener des actions pour faciliter l'accès à tous les postes de travail au salarié des deux sexes
Suivi du nombre de promotion à des postes de Cadre de Direction (classifications K ou HCL) par sexe	Rééquilibrer au besoin l'égalité d'accès à la formation

### **ARTICLE 4 : L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE**

La recherche d'un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale est un facteur important du bien vivre au travail et de performance tant pour les femmes que pour les hommes.

L'entreprise attache une grande importance à l'équilibre de vie des salariés et l'égalité de traitement face aux contraintes personnelles individuelles. A cet effet, elle veille régulièrement à adapter sa politique sociale aux évolutions légales, réglementaires et sociétales.

La Direction rappelle les dernières mesures visant à veiller à l'équilibre vie professionnelle/vie privée :

- Charte du droit à la déconnexion ;
- Prise en compte les contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions et des déplacements : sauf cas exceptionnels, les réunions sont planifiées pendant les horaires de travail, et les réunions avant 9h00 et après 18h30 sont évitées ;
- Accord télétravail 2021 permettant notamment d'adapter le nombre de jours de télétravail sur recommandations médicales ;
- Suite à l'allongement du congé paternité : maintien du salaire à 100 % avec application de la subrogation et intégration à titre dérogatoire de celui-ci dans le temps de présence effective dans les accords de participation et d'intéressement ;
- Accord dons de jours au profit des salariés accompagnant des proches en fin de vie complétant l'accord préexistant et portant sur le don de jours aux parents d'enfants gravement malades ou handicapés (2013).

#### **Article 4-1 : Améliorer la parentalité au travail**

Pour accompagner au mieux les parents dans l'exercice de leur parentalité, l'entreprise a mis en place un guide de la parentalité ainsi que des mesures concrètes visant à améliorer l'expérience de la parentalité au travail.

Ainsi, un à deux mois avant son départ en congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, l'intéressé peut solliciter un entretien avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien a vocation à aborder le fonctionnement du congé et l'organisation du travail jusqu'au congé : organisation du temps et des horaires de travail, modalités de retour, réorganisation des tâches, etc...

En tout état de cause, l'entreprise s'engage à ce que le congé maternité, d'adoption parental du/de la salarié(e) et le congé paternité et d'accueil de l'enfant ne puisse constituer un frein à l'évolution de carrière.

Enfin, les parties conviennent d'accord une autorisation d'absence de 2 heures aux salariés parents d'enfants scolarisés pour leur permettre d'accompagner leurs enfants, jusqu'à la 6<sup>ème</sup> incluse, le matin de la rentrée scolaire.

Les parents qui souhaitent bénéficier de cette autorisation d'absence devront en informer leur manager au préalable.

Indicateur de suivi	Mesures correctives
Suivi du nombre de congé paternité et d'accueil Suivi du nombre de congé parental par sexe Suivi du nombre de jours donnés	Mener des actions de communication pour assurer l'articulation des temps de vie professionnelle, personnelle et familiale

## **ARTICLE 5 : MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD**

### **Article 5-1 : Suivi de l'accord**

Chaque année, la Direction et les organisations syndicales signataires se réuniront afin de suivre la mise en œuvre des différentes dispositions du présent avenant.

Idéalement le suivi sera effectué dans un délai proche de la publication de l'Index égalité professionnelle.

Avant la fin de l'année 2025, la Direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront afin d'ouvrir de nouvelles négociations.

### **Article 5-2 : Publicité**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt d'usage à l'initiative de la Direction. Il donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail, à savoir un dépôt en deux exemplaires :

- l'un au format électronique déposé sur la plateforme TéléAccords, pour transmission automatique à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Paris (DREETS) ;
- l'autre en version papier, pour transmission au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Enfin, le présent accord sera porté à la connaissance de l'ensemble du personnel par diffusion sur l'Intranet de l'entreprise.

### **Article 5-3 : Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 et il est conclu pour une durée indéterminée.



Il pourra être révisé et dénoncé, conformément aux articles L. 2261-1 et suivants du Code du Travail en respectant un préavis de trois mois.

Fait à Paris, en 3 exemplaires le 16 août 2022

## ANNEXE 1 : OBJECTIFS, MESURES ET INDICATEURS

OBJECTIF	MESURE	INDICATEURS	MESURES CORRECTIVES
<b>TITRE II - REMUNERATION</b>			
Egalité H/F pour les promotions et les augmentations salariales	Examen lors du processus annuel de révision salariale	Répartition de l'enveloppe d'augmentations individuelles par sexe, par classe et par famille professionnelle	Effectuer un rattrapage salarial en dehors de la campagne AIPI et dès identification d'un écart de rémunération
Egalité H/F pour la rémunération variable		Suivi des promotions par sexe	
Examen des écarts de rémunération		Répartition de l'enveloppe de primes individuelles par sexe, par classe et par famille professionnelle	
		Montant alloué lors de la NAO pour résorber les écarts de rémunération et montant du budget consommé	
		Suivi de la rémunération à l'embauche	
Neutralisation des congés maternité, paternité ou d'adoption	Examen lors du processus annuel de révision salariale	Nombre de salariés en congé maternité ou d'adoption au cours de l'année évaluée	
		Nombre de mesures de rattrapages mises en œuvre suite à un congé maternité ou d'adoption	
		Index sur l'égalité professionnelle	
<b>TITRE III – EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE</b>			
Aborder avec tous les salariés la conciliation vie professionnelle/vie personnelle, la charge de travail et le droit à la déconnexion	Evolution de l'entretien annuel d'évaluation	Nombre d'entretiens annuels où le salarié déclare des difficultés pour concilier ses temps de vie	
		Nombre d'entretiens organisés par la DRH	
Renforcer la communication sur les dispositifs en faveur des salariés parents	Mise en place d'un support de communication adapté	Mise à jour du guide sur la parentalité	
Favoriser la prise du congé paternité	Mise en place de la subrogation des IJSS	Nombre de congés paternité pris dans l'année	
Aider les parents d'enfants en situation de handicap ou atteint d'une maladie grave	Augmentation de la limite d'âge pour les absences « enfant malade » des parents d'enfants en situation de handicap ou atteint d'une maladie grave	Nombre de salariés ayant bénéficié de la dérogation d'âge  Nombre de salariés ayant bénéficié d'un don de jours de repos	
<b>TITRE IV – CONDITIONS DE TRAVAIL</b>			
Temps de travail	Réflexion sur les	Adaptation des horaires collectifs existants	

	horaires collectifs de travail		
Familles monoparentales	Adaptation des horaires de travail	Nombre de demandes et nombre d'aménagements accordés	
Prise en compte des contraintes familiales pour l'organisation des réunions et déplacements	Communication des bonnes pratiques auprès des managers et des salariés	Renouveler régulièrement les communications sur le droit à la déconnexion	Mise en place d'un accord télétravail régulier en 2021
Suivi de la charge de travail des temps partiels	Evolution de l'entretien annuel d'évaluation	Nombre de salariés à temps partiel	
		Nombre d'alertes sur leur charge de travail et nombre d'entretiens organisés par la DRH	
Prévention des actes de discrimination et des agissements sexistes	Actions de sensibilisation	Communications régulières	
	Recrutement	Répartition des embauches par sexe et niveau de classification Part des femmes dans les recrutements par Directions Part des femmes dans l'effectif total cadre Part des femmes dans l'effectif total cadre  Evolution du pourcentage de femmes dans les métiers où elles sont sous représentées Evolution du pourcentage d'hommes dans les métiers où ils sont sous représentés  Actions mise en œuvre pour promouvoir le leadership au féminin	Assurer autant que possible la présentation d'une candidature féminine et d'une candidature masculine lors du process de recrutement  Mener des actions ciblées par type de poste auprès du sexe sous représenté.
	Rôle du référent harcèlement	Mise à jour de la procédure d'alerte	
		Communication du référent auprès des salariés	
		Formation du référent	
Gestion des carrières	Assurer une égalité d'accès à la formation professionnelle et permettre une évolution de carrière	Suivi du nombre d'heures de formation effectuée par sexe dont le nombre de formation qualifiante/certifiante/diplômante  Suivi du nombre de promotion à des postes de Cadre de Direction (classifications K ou HCL) par sexe	Mener des actions pour faciliter l'accès à tous les postes de travail au salarié des deux sexes  Rééquilibrer au besoin l'égalité d'accès à la formation

## ANNEXE 2 : CALCUL DE L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

### Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes

Calculs automatiques, ne pas modifier.					
	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	1.4	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	9.3	15	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	0	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>68</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>68</b>		<b>100</b>