



INFORMATIQUE
BANQUE POPULAIRE

**ACCORD
SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Entre :

i-BP, dont le siège social est situé 23 Place de Wicklow – Immeuble le Futura – 78180 Montigny le Bretonneux – RCS de Versailles n° 435 377 684 représentée par son Directeur Général, Monsieur Serge MATRY

d'une part,

Et :

Les organisations syndicales CFDT, CGT, FO, représentées par :

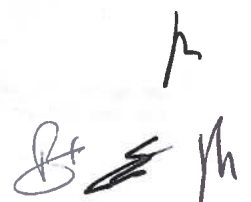
- Monsieur Serge SOUBRIER, agissant en qualité de délégué syndical central CFDT,
- Monsieur Bruno FRANCK, agissant en qualité de délégué syndical central CGT,
- Monsieur Frédéric HUET, agissant en qualité de délégué syndical central FO,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Le Malraux
12 – 20 rue Fernand Braudel
4ème étage
75013 Paris
Tél : 01 84 95 15 07
Fax : 01 44 06 72 02
Siret : 435 377 684 00152

Informatique - BANQUES POPULAIRES – société anonyme au capital de 89 733 350 euros
siège social : Le Futura 23 Place de Wicklow 78180 Montigny-le-Bretonneux – SIREN 435 377 684 RCS Versailles – APE 6202B



PREAMBULE

Dans le cadre de la nouvelle loi n°2015-994 du 17 août 2015, des négociations se sont engagées entre la Direction de la société i-BP et les organisations syndicales représentatives, en vue de parvenir à un accord collectif sur l'égalité professionnelle Homme/femme.

Ces négociations intègrent les dispositions sur l'égalité professionnelle de l'accord GPEC Groupe BPCE signé le 20 janvier 2015.

Ces négociations ont donné lieu à 4 réunions, qui se sont tenues selon le calendrier suivant :

- Réunion n°1 : 22 juin 2016
- Réunion n°2 : 04 juillet 2016
- Réunion n°3 : 07 septembre 2016
- Réunion n°4 : 07 octobre 2016

Lors de ces réunions, les Parties ont dialogué et négocié de bonne foi et ont convenu des dispositions exposées ci-après.

Par le présent accord, les parties signataires affirment leur volonté d'agir en faveur de la non-discrimination dans tous les domaines touchant à la responsabilité de l'entreprise.

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salarié(e)s de la SA i-BP.

Article 2 – Contenu

i-BP a pris depuis plusieurs années des mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces engagements se sont traduits notamment par la signature d'un accord sur le sujet le 12 juin 2012 par CFDT, CGT et FO.

Convaincus que la mixité et la diversité constituent de véritables facteurs de modernité, d'innovation et de performance, les partenaires sociaux conviennent ensemble de l'importance de poursuivre et de préciser pour i-BP les engagements pris au niveau du Groupe notamment en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



Il a été décidé de favoriser et de valoriser l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, en garantissant l'égalité d'accès à l'emploi et à la promotion professionnelle de chaque salarié, quel que soit son sexe, ainsi que de permettre aux salariés, femmes et hommes, d'articuler vie familiale et professionnelle.

Aussi, le présent accord complète et précise, pour i-BP, les dispositions relatives à l'égalité professionnelle et la promotion de la mixité prévues dans le chapitre 4.3 de l'accord GPEC Groupe BPCE du 20 janvier 2015.

Les engagements et les mesures figurant dans le présent accord s'articulent autour des six domaines d'actions de l'accord Groupe :

- L'embauche,
- La formation,
- La promotion professionnelle,
- La rémunération effective,
- L'articulation entre l'activité professionnelle et personnelle,
- La sensibilisation.

Et ont pour objectifs suivants :

- ✓ Renforcer la mixité lors des recrutements,
- ✓ Garantir un accès équilibré à la formation,
- ✓ Favoriser les promotions et les évolutions de carrière,
- ✓ Respecter le principe d'égalité salariale,
- ✓ Veiller à l'articulation entre activité professionnelle et personnelle,
- ✓ Faire évoluer les mentalités et lutter contre les stéréotypes

Pour chacun des domaines précités, i-BP s'engage à définir des objectifs de progression, en cohérence avec la réalité du marché et du contexte de l'entreprise, et des actions permettant d'atteindre ces objectifs. Certains domaines sont associés à des indicateurs chiffrés et mesurables (liste récapitulative des indicateurs en Annexe 1).

Enfin i-BP, s'engagera dans la démarche de Labélisation « Egalité », délivrée par l'AFNOR.

Article 3 – Bilan et état des lieux

Lors de la négociation de cet accord, les signataires ont partagé un diagnostic sur la situation comparative des femmes et des hommes dans i-BP, réalisé au 31 décembre 2015 puis complété par une situation au 30 avril 2016, permettant une vision plus précise du nouveau contexte d'i-BP, suite à la mise en œuvre du projet de transformation des activités IT au 15 octobre 2015.

Cette dernière étude fait apparaître :

- ✓ Une représentativité des femmes de 35,7% des effectifs en CDI,
- ✓ Une mixité de l'effectif cadre dans les niveaux de classification de H à J, concernant 92,2% des effectifs CDI,
- ✓ Une sur-représentativité des femmes non cadre, concernant 5,1% des effectifs CDI,
- ✓ Une sur-représentativité des hommes cadres dans les niveaux supérieurs de classification de K à Z, concernant 2,7% de l'effectif CDI,
- ✓ Une représentativité plus importante des femmes à temps partiel,
- ✓ Une représentativité plus importante des hommes dans les métiers informatiques et inversement des femmes dans les métiers support
- ✓ Une mixité respectée dans les emplois de managers, nuancée néanmoins au niveau CODIR avec une sur-représentativité des hommes (niveau CODIR : niveaux CEM et CDG)
- ✓ Un écart moyen de salaire en faveur des hommes de l'ordre de 7%, comprenant un effet structure pesant pour 4,4%,
- ✓ Un écart de salaire mesuré inférieur à 5% sur les niveaux de classification, emplois ou emplois repère dès lors que la représentativité homme/femme est similaire ou comparable,

Ces constats ont amenés à :

- formuler des actions tendant vers une répartition plus homogène des hommes et des femmes sur les emplois à forte représentativité féminine ou masculine, tout en restant conforme à l'offre du marché.
- favoriser une plus grande mixité des niveaux de classifications supérieurs et dans les fonctions support
- poursuivre la politique active d'i-BP menée depuis 2007 sur le principe d'égalité salariale et la réduction d'éventuels écarts salariaux non justifiés

Article 4 – L'embauche

L'accord GPEC du Groupe BPCE précise, à l'article 4.3.1, les dispositions applicables dans le domaine de l'embauche.

Conscient que le recrutement est un levier majeur de diversité au sein de l'entreprise, i-BP a depuis plusieurs années, porté une attention particulière au déroulement du processus de recrutement et notamment à l'égalité de traitement des candidatures Femmes/Hommes.



Objectifs :

I-BP souhaite poursuivre cette politique déjà engagée en fixant de nouveaux objectifs :

- Veiller à avoir une représentativité des femmes dans l'entreprise, et notamment sur les emplois informatiques, a minima conforme au marché (30%)
- Veiller à augmenter la représentativité des hommes dans les emplois de l'entreprise majoritairement occupés par des femmes, notamment sur les emplois dits « Support ».

Il est bien entendu que les actions mises en place par i-BP pour développer la mixité de l'emploi, ne pourront aller au-delà de l'offre du marché.

Plan d'actions :

Afin d'atteindre ces objectifs, i-BP s'attachera à ouvrir tous les postes à pourvoir indifféremment aux hommes et aux femmes en mettant en place les mesures suivantes :

- ✓ Continuer à mettre en œuvre un processus de recrutement interne et externe basé sur les seules compétences, expérience professionnelle, formation et qualification des candidats qu'ils soient des femmes ou des hommes,
- ✓ Retenir pour la phase finale de recrutement parmi les candidatures examinées au minimum une candidature de chaque genre, avec :
 - au moins une candidature féminine en phase finale de recrutement pour les postes d'encadrement,
 - au moins une candidature masculine pour les postes non cadre
- ✓ Augmenter la mixité dans les emplois où un déséquilibre femmes/hommes est observé, en privilégiant une candidature du sexe sous représenté à compétences égales.
- ✓ Rédiger des offres d'emploi dénuées de tout stéréotype lié au sexe :
 - neutralité de la terminologie des offres d'emploi et le recourt systématique à la mention H/F,
 - l'utilisation du « vous » sera de rigueur.
- ✓ Demander aux cabinets de recrutement mandatés de présenter :
 - pour les postes d'encadrement : au moins une candidature de chaque genre,
 - pour les postes d'emplois informatique : au moins 30% de candidatures féminines sur l'ensemble des candidatures proposées,
 - pour les postes d'emplois dits de support : au moins une candidature de chaque genre

- ✓ Créer un vivier d'embauches, favorisant la mixité, notamment avec les contrats d'alternance :
 - Valoriser les métiers de l'entreprise auprès des jeunes et promouvoir la marque employeur auprès des établissements et écoles cibles
 - Embauches des Alternants : créer un vivier d'embauche en favorisant l'embauche de jeunes femmes dans les métiers informatique et inversement de jeunes hommes dans les métiers « support »

Indicateurs de suivi :

- Représentativité par genre dans l'entreprise
- Candidatures reçues par genre et par étape du processus de recrutement et par type d'emploi
- Représentativité par genre et par emploi
- Nombre d'embauches en Alternance par genre

Article 5 – La formation

L'accord GPEC du Groupe BPCE précise, à l'article 4.3.2, les dispositions applicables dans le domaine de la formation.

La formation est facteur essentiel de l'égalité professionnelle, elle participe à l'objectif du maintien et du développement des compétences.

Les femmes, comme les hommes, doivent pouvoir accéder, dans les mêmes conditions, à la formation. L'accès équitable à la formation professionnelle est, en effet, un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement de carrière et l'évolution des qualifications des salariés.

Objectifs :

L'entreprise s'engage à prendre toutes les dispositions pour :

- Garantir un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, notamment managériaux,
- Former les femmes à potentiel cadre supérieur

Plan d'actions :

Pour poursuivre ces objectifs initiés depuis plusieurs années, i-BP s'engage à adopter les mesures suivantes :

- ✓ Suivre la part des femmes dans la formation, notamment en terme de :

- proportion des femmes parmi les bénéficiaires d'une formation correspond à leur proportion dans les effectifs CDI,
 - proportion des femmes parmi les bénéficiaires d'une formation managériale correspond à leur proportion dans l'effectif CDI,
- ✓ Poursuivre les actions favorisant l'accès à la formation et veiller notamment à ce que les obligations familiales et l'éloignement géographique ne soient pas un obstacle à la formation.
 - ✓ Identifier un vivier de salarié à potentiel, composé selon un objectif de parité de femmes et d'hommes, en vue de leur inscription à des programmes de formation les préparant à occuper des postes à plus grandes responsabilités.

Indicateurs de suivi :

- Proportion de femmes bénéficiaires d'au moins une formation dans l'année
- Proportion de femmes bénéficiaires d'une formation managériale dans l'année
- Nombre de candidatures par genre proposées aux parcours de formations Groupe dédiés au management
- Nombre de candidatures par genre retenues par le Groupe aux programmes de formation dédiés au management

Article 6 – La promotion professionnelle

L'accord GPEC du Groupe BPCE précise, à l'article 4.3.3, les dispositions applicables dans le domaine de la promotion professionnelle.

L'entreprise s'engage à garantir un accès identique à la promotion et aux postes à responsabilité et à favoriser la construction de parcours de carrière sans distinction de sexe.

Objectifs :

Dans ce cadre, i-BP veillera à ce que :

- Les taux de femme et d'homme cadre restent similaires
- La promotion des femmes vers des fonctions d'encadrement supérieur et de cadres dirigeants, soient favorisée

Plan d'actions :

Afin d'assurer une dynamique de progression en faveur de l'égalité promotionnelle, i-BP s'engage à adopter les mesures suivantes :

- ✓ Identifier et accompagner les femmes pouvant évoluer vers des postes à plus fortes responsabilités :
 - Identifier avec les managers dans le cadre des revues de personnel ou des entretiens professionnels,
 - Accompagner les femmes à potentiel et souhaitant évoluer vers des postes à plus fortes responsabilité via des programmes de formations Groupe telles « Réussir sa carrière au féminin ».

- ✓ Veiller à ce que le temps partiel et la maternité/paternité ne soient pas des freins au déroulement de carrière :
 - Faciliter l'accès aux informations de l'entreprise pendant la durée des congés liés à la naissance, l'adoption ou la parentalité sur demande préalable auprès du Responsable Recrutement et Carrière,
 - Veiller à ce que les promotions des femmes et des hommes suivent une courbe linéaire similaire, écartant ainsi l'effet temps partiel plus représenté chez les femmes et les temps d'absences liés aux congés maternité ou parentaux,
 - Mettre en place des entretiens spécifiques en amont et au retour du congé maternité, adoption ou parental.

Indicateurs de suivi :

- Représentativité des Cadres chez les femmes et chez les hommes
- Nombre de femmes ayant suivi des programmes de formation Groupe telles "Réussir sa carrière au féminin"
- Nombre de salariés par genre ayant demandé de recevoir à domicile des informations de l'entreprise avant leur départ en congés maternité, d'adoption ou de parentalité
- Nombre de promotions et délai entre deux promotions par genre
- Nombre d'entretiens spécifiques avant et après retour de congé maternité, adoption ou congé parental à temps plein

Article 7 – La rémunération effective

L'accord GPEC du Groupe BPCE précise, à l'article 4.3.4, les dispositions applicables dans le domaine de la rémunération effective.

Les parties au présent accord réaffirment que l'égalité salariale est une composante essentielle de l'égalité professionnelle.

Bien que le différentiel global s'explique en grande partie par un déséquilibre structurel, et une répartition hétérogène des femmes et des hommes dans les différents métiers, i-BP s'engage à poursuivre les mesures nécessaires pour assurer le principe d'égalité salariale à tous les stades de la vie professionnelle.



Objectif :

Ne pas avoir d'écarts inexplicables entre les salaires des hommes et des femmes

Plan d'actions :

i-BP s'engage à poursuivre ses actions correctives et à adopter les mesures suivantes :

- ✓ Suivre l'évolution du taux d'écart des salaires en prenant en compte l'effet structure
- ✓ Prendre en compte des mesures nécessaires pour assurer le principe d'égalité salariale :
 - au moment de l'embauche
 - à l'occasion des promotions et mobilités
 - à l'occasion des révisions salariales annuelles
- ✓ Identifier et corriger sous un délai de 3 ans des écarts de salaires non justifiés au sein d'un emploi repère, à âge, à emploi, ancienneté dans l'emploi, expérience professionnelle, et niveau de formation, équivalents.

Méthodologie : un suivi particulier sera réalisé tous les ans sur la base des salaires Convention Collective, permettant de comparer les salaires moyens et médians des femmes et des hommes au sein des emplois repères i-BP (Liste de ces emplois et correspondance avec les emplois i-BP en Annexe 2).

Les écarts significatifs seront ensuite analysés dans chaque emploi repère sur la base d'analyses croisées avec plusieurs critères comme l'emploi i-BP, l'âge, l'ancienneté dans l'emploi, le niveau de diplôme (notamment pour les jeunes embauchés).

A l'issue de ces analyses, si un écart de salaire est identifié comme non justifié, l'entreprise s'engage, dans le cadre du processus d'augmentation individuelle annuelle, à mettre en place les mesures correctrices, sous un délai maximum de 3 ans.

Les emplois repères avec des écarts de salaires supérieurs à +5 ou -5% seront traités en priorité.

- ✓ Mettre en œuvre un rattrapage salarial consécutif au retour de congé maternité/d'adoption :
 - application des dispositions de l'accord en vigueur dans ce domaine du 4 avril 2008.

Indicateurs de suivi :

- Evolution du taux d'écart des salaires entre les femmes et les hommes et évolution du taux de l'effet structure
- Nombre de situations individuelles ayant fait l'objet d'un examen complémentaire
- Nombre de situations individuelles nécessitant un rattrapage de salaire
- Nombre de situations individuelles ayant fait l'objet d'une mesure salariale

Article 8 – Articulation activité professionnelle et vie personnelle

L'accord GPEC du Groupe BPCE précise, à l'article 4.3.5, les dispositions applicables dans ce domaine.

Les parties conviennent qu'un certain nombre de mesures dans ce domaine existent aujourd'hui dans l'entreprise et concourent à une meilleure articulation entre la vie professionnelle et vie personnelle.

Objectif :

Veiller à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

Plan d'actions :

- ✓ Réaffirmer l'engagement d'i-BP dans ce domaine, et s'appuyer sur les mesures existantes, notamment :
 - Sur l'organisation du temps de travail, notamment avec le système d'horaire variable, le télétravail, le temps partiel,
 - Sur l'accompagnement de l'exercice des responsabilités familiales, dont congés liés à la maternité, l'adoption et la paternité,L'ensemble de ces mesures et modalités d'attribution sont consultables sous l'intranet de l'entreprise.

Indicateurs de suivi :

- Taux de refus au télétravail, temps partiel et au congé parental dans l'année considérée par genre

Article 9 – Sensibilisation & communication

L'accord GPEC du Groupe BPCE précise, à l'article 4.3.6, les dispositions applicables dans le domaine de la sensibilisation et la communication.

La prise de conscience des représentations et stéréotype relatifs aux rôles attribués aux femmes et aux hommes sont des préalables nécessaires à une évolution durable des mentalités et des comportements, pour garantir une égalité pérenne des femmes et des hommes.

C'est pourquoi, les signataires du présent accord s'engagent à veiller à la pérennisation et au renforcement des actions déjà développées par i-BP en matière de communication, de sensibilisation et d'implication des acteurs internes.

Objectif :

Faire évoluer les mentalités des femmes et des hommes, lutter contre les stéréotypes

Plan d'actions :

Afin d'atteindre cet objectif, l'entreprise s'attachera à mettre en place des actions de sensibilisation et de communication en direction des salariés, déclinée en trois mesures :

- ✓ Porter à la connaissance des managers et salariés le nouvel accord et ses enjeux (plan de communication et séances de sensibilisation).
- ✓ Continuer les actions de sensibilisation par des communications relayées par nos réseaux de communication internes, via des d'évènements ou rencontres thématiques sur site, via des supports proposés par le Groupe...
- ✓ Déployer des programmes destinés au développement de la carrière des femmes dans l'entreprise, comme par exemple « Réussir sa carrière au féminin », « Ma Carrière et moi ».

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'actions d'information, de séances de sensibilisation et autres événements thématiques réalisés vis-à-vis des managers et des salariés



[Handwritten signatures]

Article 10 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans pour les années 2016, 2017 et 2018. A son terme, il cessera de plein droit de produire ses effets.

Article 11 – Suivi de l'accord

Le présent accord sera suivi par la commission égalité professionnelle du Comité Central d'Entreprise.
Le CCE sera informé tous les ans, pendant la durée de l'accord du bilan des actions prévues par le présent accord et le suivi de l'atteinte des objectifs et des indicateurs.

Article 12 – Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision sera notifiée par l'une des parties signataires à chacune des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception précisant l'objet de cette révision.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

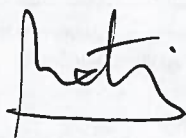
Conformément les dispositions prévues aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du Code du travail, l'accord peut être dénoncé par l'une des parties en respectant un délai de préavis de trois mois.
Cette dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres signataires par lettre recommandée avec accusé réception.

Article 13 – Publicité et dépôt de l'accord

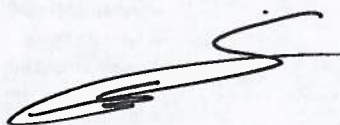
Le présent accord sera déposé, conformément à la législation en vigueur, à la diligence de l'employeur auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) du siège social de l'entreprise et auprès du Secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes du siège social.
Cet accord sera également porté à connaissance du personnel sur l'intranet d'i-BP.

Fait à Montigny le Bretonneux, le 09 novembre 2016

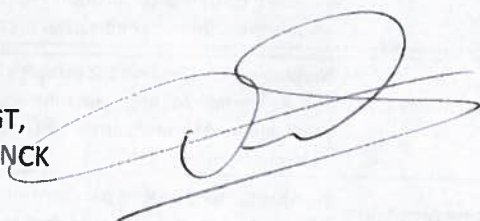
Serge MATRY,
Directeur Général



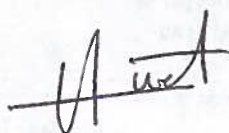
Pour la CFDT,
Serge SOUBRIER



Pour La CGT,
Bruno FRANCK



Pour FO,
Frédéric HUET



ANNEXE 1 : Indicateurs de suivi issus de l'accord relatif à l'égalité professionnelle

DOMAINES D'ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI ACCORD	MODALITES DE CALCUL (Précisions)
EMBAUCHE	Représentativité par genre dans l'entreprise	Représentativité par genre de l'effectif inscrit au 31/12 : - par contrat (CDI, CDD et Alternance) - par catégorie et niveau de classification (CDI)
	Candidatures reçues par genre et par étape du processus de recrutement et par type d'emploi	Nombres de candidatures par genre et par étape du processus de recrutement (dans l'année considérée) : - candidatures reçues - candidatures retenues - candidatures retenues en phase finale - recrutements réalisés par type d'emploi par recrutement interne et externe
	Représentativité par genre et par emploi	Cartographie des effectifs CDI par emplois et emplois repères au 31/12, 1 et 31/12/N, par genre et taux de représentativité de la structure
	Nombre d'embauches en Alternance	Nombre d'embauches en Alternance par genre (entrées dans l'année considérée) : - Nombre d'Alternants embauchés par types de contrat d'alternance - Nombre d'Alternants embauchés par types d'emplois repères
FORMATION	Proportion de femmes bénéficiaires d'au moins une formation dans l'année	Nombre de bénéficiaires par genre en CDI d'au moins une formation de l'année considérée, hors formation obligatoire rapporter à leur représentativité dans l'entreprise (en % sur l'effectif moyen CDI dans l'année considérée)
	Proportion de femmes bénéficiaires d'une formation managériale dans l'année	Nombre de bénéficiaires par genre en CDI d'au moins une formation managériale dans l'année considérée rapporter à leur représentativité dans l'entreprise (en % sur l'effectif moyen CDI dans l'année considérée)
	Nombre de candidatures par genre proposées aux parcours de formations Groupe dédiés au management Nombre de candidatures par genre retenues par le Groupe aux programmes de formation dédiés au management	
PROMOTION PROFESSIONNELLE	Représentativité des Cadres chez les femmes et chez les hommes	Nombre de Cadres CDI inscrits au 31/12 par genre rapporté à l'effectif C inscrits au 31/12 par genre (en %)
	Nombre de femmes ayant suivi des programmes de formation Groupe telles "Réussir sa carrière au féminin"	
	Nombre de salariés par genre ayant demandé de recevoir à domicile des informations de l'entreprise avant leur départ en congés maternité, d'adoption ou de parentalité	Demandes formulées avant le départ auprès des RRC, RRH et Administration du personnel
	Nombre de promotions et délai entre deux promotions par genre	- Nombre de promotions de l'effectif en CDI : Nombre de changements niveau de classification dont changement de catégorie, dans l'année considérée - Délai entre deux promotions de l'effectif en CDI : - ayant au moins 1 an d'ancienneté au 31/12 de l'année considérée et promu dans cette même année. - durée moyenne calculée entre la promotion de l'année considérée et dernière promotion (ou la date d'entrée le cas échéant si pas de promotion antérieure)
	Nombre d'entretiens spécifiques avant et après retour de congé maternité, adoption ou congé parental à temps plein	

DOMAINES D'ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI ACCORD	MODALITES DE CALCUL (Précisions)
REMUNERATION EFFECTIVE	Evolution du taux d'écart des salaires entre les femmes et les hommes et évolution du taux de l'effet structure	- Taux d'écart des salaires moyens conventionnels Femmes/Hommes sur l'effectif en CDI inscrit au 31/12 - Taux d'effet structure sur l'effectif en CDI inscrit au 31/12 : Calculé après neutralisation des salaires moyens annuels conventionnelle au 31/12 par niveau de classification
	Nombre de situations individuelles ayant fait l'objet d'un examen complémentaire	
	Nombre de situations individuelles nécessitant un rattrapage de salaire	
	Nombre de situations individuelles ayant fait l'objet d'une mesure salariale	
ARTICULATION ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE	Taux de refus au télétravail, temps partiel et au congé parental dans l'année considérée par genre	Taux de refus : nombre de refus au télétravail, autemps partiel et au congé parental rapporté au total des demandes de télétravail et d'accès au temps partiel dans l'année considérée par genre
SENSIBILISATION ET COMMUNICATION	Nombre d'actions d'information, de séances de sensibilisation et autres événements thématiques réalisés vis-à-vis des managers et des salariés	

ANNEXE 2 : Liste des emplois i-BP et correspondance avec les emplois repères d'i-BP

TYPE D'EMPLOI	EMPLOIS REPERES	Libellé EMPLOI	
EMPLOIS EDITIQUE	GE01 - Technicien EDT	TECHNICIEN EDITIQUE	
	GE02 - Chef atelier/ Chef d'équipe EDT	CHEF D'ATELIER CHEF D'EQUIPE EDITIQUE	
EMPLOIS INFORMATIQUE	GI02 - Ingénieur des métiers Développement et Architecture/ RA/ Administrateur Bdd	ADMINISTRATEUR BASE DE DONNEES INGENIEUR CONCEPTION INGENIEUR CONCEPTION / DEVT INGENIEUR DEVELOPPEMENT INGENIEUR INTEGRATEUR D'APPLI INGENIEUR SUPPORT AU DEVT RESPONSABLE D'APPLICATIONS	
	GI04 - Expert des métiers Informatiques	EXPERT EN SECURITE DES SI EXPERT METHODE EXPERT SYSTEME	
	GI05 - CP/Consult.métier/ Chargé de mission	CHARGE DE MISSION CHEF DE PROJET CONSULTANT MOA METIER BANCAIRE	
	GI06 - Resp. Techn./ Archit. et Urb. du SI/ Assureur Qualité	ARCHITECTE DU SI ASSUREUR QUALITE RESPONSABLE D'ACTIVITE RESPONSABLE INTEGRATION RESPONSABLE QUALITE RESPONSABLE SOLUTION URBANISTE DU SI	
	GI07 - Resp.domaine : Client/ Mission/ Risque/ Sécurité/ Organisateur	ORGANISATEUR RESP SECURITE / CONTINUITE RESPONSABLE CLIENT RESPONSABLE DE MISSION RESPONSABLE MOA SI DOMAINE RESPONSABLE RISQUES	
	GI08 - Emploi MOAD/MOAP	MAITRE D'OUVRAGE DOMAINE MAITRE D'OUVRAGE PROJET	
	EMPLOIS SUPPORT	GS01 - Gestionnaire/ Assistant(e)/ Techn.et Chargé des métiers supports	ASSISTANT COMMUNICATION ASSISTANT DE DIRECTION ASSISTANT DE GESTION CHARGE DE LA COMMUNICATION CHARGE DE PILOTAGE BUDGETAIRE CHARGE DE RESSOURCES HUMAINES COMPTABLE CONTROLEUR DE GESTION GESTIONNAIRE AUDIT INTERNE GESTIONNAIRE DES ACHATS GESTIONNAIRE RESSOURCES HUM GRAPHISTE DESIGNER WEBMASTER
		GS02 - Resp. des métiers support/ Audit	AUDITEUR INTERNE JURISTE RESP RECRUTEMENTS ET CARRIERES RESPONSABLE ACHATS
EMPLOIS MANAGER	GS03 - Adjoint Dir/ MP/ MR/ RS/ RE	ADJOINT AU DIRECTEUR MANAGER DE PROJET MANAGER DE RESSOURCES RESPONSABLE DE SERVICE RESPONSABLE D'EQUIPE RESPONSABLE SECURITE DU SI	
	GS04 - Directeur	DIRECTEUR DIRECTEUR ADJOINT DIRECTEUR DE MISSION	