

Avec « **Vigilance Circulaires** », vous l'auriez déjà !  
 Pour un accès instantané aux circulaires ASF,  
**abonnez-vous dès maintenant (gratuit)**  
 Info : [circulaires@asf-france.com](mailto:circulaires@asf-france.com)

## Communication

Numéro : <b>ASF 08.088</b>	Rubrique Générique
Date : <b>06.03.2008</b>	<b>SOCIAL</b>
Emetteur : <b>M. VAQUER / C.RICHTER</b>	Mots clés <b>CONVENTION COLLECTIVE DIVERSITE DANS L'ENTREPRISE ACCORD DU 20 FEVRIER 2008</b>
Destinataires : <b>Tous adhérents</b>	
Texte joint : Accord du 20 février 2008	

### Commentaire ASF

Dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise, un accord paritaire a été signé, le 20 février, entre l'Association et l'ensemble des organisations syndicales de salariés<sup>1</sup>.

Cet accord crée, au Livre I - Titre I de la **convention collective** des sociétés financières, un **chapitre 2<sup>bis</sup>** intitulé « **Diversité dans l'entreprise** » qui adapte l'accord national interprofessionnel précité à la situation de nos adhérents.

Les principales dispositions de ce texte sont les suivantes :

- **Objectif** : les dispositions de l'accord ont pour objet de garantir à l'ensemble des salariés de la profession la non-discrimination et l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation professionnelle et de déroulement de carrière, au regard de différents critères (sexe, orientation sexuelle, mœurs, âge, situation de famille, grossesse, origines, ethnie, nation, race, opinions politiques, activités syndicales ou mutualistes, convictions religieuses, apparence physique, patronyme, état de santé, handicap, lieu de résidence).
- **Principes de mise en œuvre** : l'accord précise que la mise en œuvre de l'égalité de traitement et de la non-discrimination exige notamment que les salariés, à tous les niveaux de la hiérarchie, et leurs représentants doivent être sensibilisés aux enjeux économiques et sociaux de la diversité et de la non-discrimination ; que les instances représentatives du personnel doivent être impliquées ; et que des outils de communication et de formation doivent être mis en place pour promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations.
- **Modalités de mise en œuvre** : l'accord traite en premier lieu du thème de la mobilisation et de l'information des acteurs avant d'évoquer diverses autres modalités.

<sup>1</sup> Fédération CFTC Banques (CFTC), Fédération des Employés et Cadres (CGT-FO), Fédération Française des Syndicats de Banques et Sociétés Financières (CFDT), Fédération Française des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT), Syndicat National de la Banque et du Crédit (SNB-CFE-CGC).

- **S'agissant de la mobilisation et de l'information des acteurs**, l'accord rappelle que l'engagement des dirigeants est un point clé de la lutte contre les discriminations et qu'il est utile que les équipes de direction adoptent une démarche de communication auprès des salariés visant à les sensibiliser aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

Il prévoit en outre des **instances de veille**,

- **au niveau de la branche**, avec la mise en place d'un Observatoire paritaire de la diversité dont la mission est de suivre la situation dans la branche en matière de diversité,

- **et au niveau de l'entreprise**, avec, dans les entreprises de 50 salariés au moins, la désignation par l'employeur d'un correspondant diversité dont la mission est de participer à la mise en œuvre et au suivi de la politique de lutte contre les discriminations dans l'entreprise et, dans les entreprises non assujetties à la réglementation sur les comités d'entreprise, l'obligation d'aborder une fois par an avec les délégués du personnel le thème de la diversité.

- **L'accord évoque les autres points suivants :**

- **La formation** : L'accord indique que la mise en œuvre d'une politique d'égalité des chances et de traitement doit être facilitée par le développement de la formation des dirigeants et des collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

- **Le recrutement** : L'accord rappelle notamment qu'à capacités égales d'occuper un emploi donné, il ne doit exister aucune discrimination de quelque nature que ce soit. Il précise que l'information du Comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel est requise lorsque sont mises en place dans l'entreprise de nouvelles procédures de recrutement.

- **Le déroulement de carrière** : L'accord précise notamment que l'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs prenant en compte les compétences exercées et l'accomplissement professionnel.

Il est enfin prévu que les parties signataires feront le point, avant le 31 décembre 2010, des conditions d'application de cet accord.

\*

Conformément à la loi (article L132-2-2 du code du travail), nous vous communiquons, ci-joint, le texte de l'accord à l'issue de l'expiration du délai de 15 jours fixé par cet article.

\*

**RAPPEL** : Le texte de la convention collective figurant sur le site de l'Association est à jour de tous les accords passés, y compris celui évoqué ci-dessus.

\*

\* \*

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

## Accord du 20 février 2008 sur la diversité dans l'entreprise

*Entre les soussignés,*

*L'Association Française des Sociétés Financières (ASF), d'une part,*

*La Fédération CFTC Banques (CFTC),*

*La Fédération des Employés et Cadres (CGT-FO),*

*La Fédération des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT),*

*La Fédération Française des Syndicats de Banque et Sociétés Financières (CFDT),*

*Le Syndicat National de la Banque et du Crédit (SNB-CFE-CGC), d'autre part,*

*Il a été convenu ce qui suit :*

### Préambule

Dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006, les partenaires sociaux de la branche affirment la nécessité de promouvoir et de respecter l'égalité des chances et de traitement des salariés sans distinction aucune, c'est-à-dire en faisant abstraction du sexe, de l'orientation sexuelle, des mœurs, de l'âge, de la situation de famille ou de la grossesse, des origines, de l'appartenance ou de la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé ou du handicap, du lieu de résidence.

Ils considèrent que la diversité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est une source de richesse pour le développement économique de l'entreprise ainsi qu'un facteur de cohésion sociale.

Les parties signataires ont arrêté les dispositions suivantes qui témoignent d'une volonté de lutter contre la discrimination, de promouvoir la diversité, de favoriser l'égalité des chances et de traitement.

### Article 1

Au Livre I (Dispositions applicables à tout le personnel), Titre I (Dispositions générales) de la Convention collective nationale des sociétés financières, après le Chapitre 2 relatif à la durée, la révision et la dénonciation de ladite convention, il est créé le chapitre 2 bis, ainsi rédigé :

#### **Chapitre 2 bis** **Diversité dans l'entreprise**

##### **Section I : Principes généraux**

##### **Article 6 bis**

Les dispositions du présent chapitre, qui s'inscrivent dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise, ont pour objet de garantir la non discrimination et l'égalité de traitement.

Elles visent, dans le domaine de l'emploi, notamment à garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation professionnelle et de déroulement de carrière en faisant abstraction du sexe, de l'orientation sexuelle, des mœurs, de l'âge, de la situation de famille ou de la grossesse, des origines, de l'appartenance ou de la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé ou du handicap, du lieu de résidence.

## **Section II : Principes de mise en œuvre**

### **Article 6 ter**

La mise en œuvre de l'égalité de traitement et de la non-discrimination exige que :

- les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives qu'ils induisent soient identifiés, démythifiés, démystifiés et combattus au sein de l'entreprise,
- les salariés, à tous les niveaux de la hiérarchie, et leurs représentants soient sensibilisés aux enjeux économiques et sociaux de la diversité et de la non-discrimination,
- les instances représentatives du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées, soient impliquées,
- des outils de communication et de formation adaptés aux caractéristiques des entreprises soient mis en place afin de promouvoir la diversité et l'égalité des chances et de traitement, et de lutter contre les discriminations,
- l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines (embauche, formation, évolutions professionnelles) soit respectée.

## **Section III : Modalités de mise en œuvre**

### **Article 6 quater**

#### **Mobilisation et information des acteurs**

##### **1. Engagement des dirigeants**

L'engagement des dirigeants est un point clé de la lutte contre les discriminations dans l'entreprise et de la mise en place d'une politique de diversité au sein de l'emploi. C'est grâce à leur implication et à leur détermination qu'une politique d'égalité des chances et de traitement peut se développer à tous les niveaux de l'entreprise.

##### **2. Sensibilisation des salariés**

Il est utile que les équipes de direction adoptent une démarche de communication auprès des salariés visant à les sensibiliser aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

##### **3. Instances de veille**

- **Au niveau de la branche**, un *Observatoire paritaire de la diversité* est mis en place. La composition et le mode de fonctionnement de cette instance sont identiques à ceux prévus par l'article 46<sup>bis</sup> de la présente convention collective relatif à l'*Observatoire prospectif paritaire des métiers et des qualifications* et à son *Comité paritaire de pilotage*. La mission de l'*Observatoire paritaire de la diversité* est de suivre la situation dans la branche en matière de diversité.

- **Au niveau de l'entreprise**, le dialogue social avec les représentants du personnel sur la question de la diversité et de la non-discrimination doit être favorisé.
  - Dans les entreprises de 50 salariés au moins, un « *correspondant diversité* » est désigné par l'employeur. Il a pour mission de participer à la mise en œuvre et au suivi de la politique de lutte contre les discriminations dans l'entreprise. Il favorise notamment le développement d'actions de sensibilisation auprès de l'ensemble des salariés. Le thème de la diversité est abordé une fois par an avec le Comité d'entreprise.
  - Dans les entreprises non assujetties à la réglementation sur les comités d'entreprise, le thème de la diversité est abordé une fois par an avec les délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées.

#### **Article 6 quinquies** **Formation**

La mise en œuvre d'une politique d'égalité des chances et de traitement doit être facilitée par le développement de la formation des dirigeants et des collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation, la gestion des carrières, aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

#### **Article 6 sexies** **Recrutement**

Le recrutement doit permettre à chacun d'accéder à l'emploi en fonction de ses compétences et des capacités professionnelles requises appréciées objectivement en dehors de tout pré-supposé tenant au sexe, à l'orientation sexuelle, aux mœurs, à l'âge, à la situation de famille ou à la grossesse, aux origines, à l'appartenance ou à la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, aux opinions politiques, aux activités syndicales ou mutualistes, aux convictions religieuses, à l'apparence physique, au patronyme, à l'état de santé ou au handicap, au lieu de résidence.

A capacités égales d'occuper un emploi donné, il ne doit exister aucune discrimination de quelque nature que ce soit.

L'information du Comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel est requise lorsque sont mises en place dans l'entreprise de nouvelles procédures de recrutement.

Ces procédures doivent être adaptées pour que les recrutements, qu'ils soient effectués en interne ou par l'intermédiaire du service public de l'emploi ou de cabinets spécialisés, soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toute forme de discrimination et visent à une diversification des sources de recrutement.

Lors de l'information annuelle du Comité d'entreprise sur le thème de la diversité, un point sera fait sur les procédures de recrutement.

#### **Article 6 septies** **Déroulement de carrière**

L'efficacité et la performance globale de l'entreprise nécessitent de faire émerger toutes les compétences, et les possibilités d'évolution professionnelle doivent être offertes sans discrimination.

L'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs prenant en compte les compétences exercées et l'accomplissement professionnel.

Les entreprises veilleront à ce que tous les salariés puissent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité.

Les procédures d'évaluation et d'appréciation, dans le cadre du suivi des parcours professionnels, ne doivent laisser aucune place aux préjugés, aux stéréotypes ou aux biais d'interprétation.

L'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

## Article 2

Les parties signataires feront le point, avant le 31 décembre 2010, des conditions d'application du présent accord.

Fait à Paris, le 20 février 2008

Association Française des Sociétés Financières (ASF),  
Signé : Jean-Claude NASSE

Fédération CFTC Banques (CFTC),  
Signé : Dominique GRIFFON

Fédération des Employés et Cadres (CGT-FO),  
Signé : Ghezala KRIBA

Fédération Française des Syndicats de Banques et Sociétés Financières (CFDT),  
Signé : Bernadette NERRE

Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT),  
Signé : Aziz KHENSOUS

Syndicat National de la Banque et du Crédit (SNB-CFE-CGC),  
Signé : Bruno MEUNIER

\*  
\* \*