

Plan d'action pour 2015

EMBAUCHE	<p>Objectif : Porter à horizon du 31/12/2015 à 48% la part des femmes dans le recrutement des cadres.</p>	
	<p>Actions de sensibilisation visant à changer les mentalités en interne et en externe :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prix Louise Tallerie (poursuite). Début d'année • Diffusion du form@tan relatif à l'égalité professionnelle. Poursuite • Participation à la semaine de la mixité – semaine du 16 au 20 mars <p>Actions visant à s'assurer qu'il n'y a pas de discrimination en raison du sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Processus de recrutement avec regards croisés pour les cadres de la BEGF et des fonctions support. Permanent • Création d'une journée d'accueil des nouveaux GRH avec sensibilisation à la diversité et notamment à nos engagements en matière d'embauche de femmes cadres. Reprise • Indication mensuelle des réalisations à l'aide d'un tableau de bord de suivi des recrutements (poursuite) Permanent <p>Coût : Les actions sont intégrées à la politique de recrutement</p>	<p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • embauches par métier repère, sexe et type de contrat, • embauches par niveau de classification, sexe et type de contrat, • embauches par emploi type, selon le sexe, CDD et CDI, • embauches par niveaux et localisation géographique Ile de France / Province, CDI et CDD, • embauches par métiers repères et localisation géographique Ile-de-France / Province, CDI et CDD, • part des femmes dans le recrutement des cadres, • part des femmes dans les conclusions de nouveaux contrats en alternance.
FORMATION	<p>Objectifs :</p> <p>-100% des salarié(e)s qui s'absentent en raison d'un congé de maternité/adoption et d'un congé parental pour une période supérieure à 1 an bénéficient d'une formation adaptée notamment en matière d'évolution des outils et de la réglementation lors des 15 premiers jours de leur reprise d'activité</p> <p>- 46% des candidats à l'ITB et au CESB (au global) sont des femmes (sous réserve de la répartition femmes/hommes observée dans les demandes d'inscriptions).</p>	
	<p>Actions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rappel aux managers et aux GRH lors de chaque campagne de présentation des candidatures sur le principe de mixité et en particulier d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Fin 1^{er} semestre • Poursuite pour l'ITB du « marrainage ». Tout au long de l'année • Rappel effectué auprès des moniteurs et de la ligne métiers RH sur l'existence de la check-list formation destinée à établir un parcours de formation spécifique pour les salarié(e)s de retour de congé maternité/adoption/parental de plus d'un an. 1er semestre • Mise en place de la formation « Moov forward ». Tout au long de l'année • Coût : Les actions sont intégrées à la politique de formation. 	<p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Répartition par sexe des inscriptions et des réussites aux examens bancaires (ITB CESB) • Le taux de femmes et d'hommes absents en raison d'un congé de maternité/adoption et d'un congé parental pour une période supérieure à 1 an ayant bénéficié d'un parcours de formation spécifique à la reprise

PROMOTION PROFESSIONNELLE	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 33% de femmes Cadres - 48 % de femmes parmi les Cadres (y compris les HC) - 33% de femmes parmi les Cadres K+HC <p>LCL maintient par ailleurs son engagement selon lequel le taux de promotion des femmes sera sur 2014 au moins égal à celui des hommes, par catégorie professionnelle d'une part (Techniciens - Cadres), toutes catégories confondues d'autre part (rappelons que les passages Cadre comptent dans les promotions Cadres)</p> <p>LCL s'engage à faire progresser la part des femmes de niveau H dans les emplois de Conseillers Privés et de Conseillers Professionnels, en la rapprochant de la part des femmes dans l'effectif total des niveaux G et H confondus de ces populations.</p>	
	<p>Actions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poursuite du programme EVE. Tout au long de l'année. • LCL s'attachera par ailleurs à faire progresser la part des femmes dans le cadre de la gestion des carrières groupe et plus particulièrement des dispositifs de détection des potentiels d'évolution. Tout au long de l'année. • LCL s'engage à ce que la ligne métier Gestion des carrières applique une parité dans les candidatures proposées pour les plus hauts postes, dans la mesure du possible (à profil, compétences et expériences équivalents). Tout au long de l'année. • La constitution des promotions dans le cadre des formations managériales chez LCL ou dans le groupe, destinées aux cadres à potentiel, devra respecter le principe de la parité. Tout au long de l'année. <p>Coût : Ces actions sont intégrées à la politique de formation</p>	<p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • durée moyenne dans le métier par sexe, • durée moyenne dans le niveau de classification par sexe, • part des femmes dans les effectifs, par métier repère et par niveau, • taux d'accession par sexe aux niveaux K et Hors-Classe • Taux de femmes Cadres • Taux de femmes parmi les Cadres • Taux de femmes parmi les Cadres K+HC • Taux de promotion par sexe par catégorie professionnelle (C/NC) • Taux de promotion par sexe toutes catégories confondues Sachant que les passages Cadre comptent dans les promotions Cadre) • Part des femmes de niveau H dans l'effectif total conseillers Professionnels de niveau H • Part des femmes de niveau H dans l'effectif total conseillers Privés de niveau H • Part des femmes de niveaux G et H confondus dans l'effectif total Conseillers Professionnels de niveau G et H confondus • Part des femmes de niveaux G et H confondus dans l'effectif total des Conseillers Privés de niveaux G et H confondus.

REMUNERATION	<p>Objectifs :</p> <p>Le taux de bénéficiaires de MSI parmi les femmes sera équivalent au taux de bénéficiaires de MSI parmi les hommes (par catégorie professionnelle – C/NC).</p> <p>Pour chacune des grandes directions de LCL à savoir, BEGF- Banque de proximité - Dsba - Autres directions, l'écart entre le pourcentage de salarié(e)s à temps partiel ayant bénéficié d'une MSI et le pourcentage de salarié(e)s à temps complet ayant bénéficié d'une MSI, se rapprochera de zéro.</p>	
	<p>Actions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poursuite de la sensibilisation renforcée auprès des GRH et des managers lors des revues de collaborateurs et au moment de l'attribution des mesures salariales individuelles. • Contrôle réalisé par la DRH centrale avant validation des mesures individuelles. • Mise en œuvre du process permettant d'identifier les anomalies de dimensionnement d'objectifs et de corriger les impacts de cette situation sur la RVP des salariés à temps partiel. Tout au long de l'année. <p>Coût : Non Concerné</p>	<p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • rémunération par métier repère, par niveau, par ancienneté et par sexe • par catégorie professionnelle (C/NC) • Le taux de bénéficiaires de MSI parmi les femmes • Le taux de bénéficiaires de MSI parmi les hommes • Le pourcentage d'augmentation moyen des femmes • Le pourcentage d'augmentation moyen des hommes • Le pourcentage de salarié(e)s à temps partiel ayant bénéficié d'une MSI • Le pourcentage de salarié(e)s à temps complet ayant bénéficié d'une MSI • Montant moyen de la MSI perçue par les salarié(e)s à temps partiel ayant bénéficié d'une MSI • Montant moyen de la MSI perçue par les salarié(e)s à temps plein ayant bénéficié d'une MSI