

**Publicité des informations en matière d'égalité entre les femmes et les hommes  
(articles L. 2323-57 et D. 2323-12-1 du code du travail).**

**Préambule**

Depuis 2007, la Banque Courtois est couverte par des accords sur l'égalité professionnelle afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, et ce dans différents domaines.

En dernier lieu, la direction de la Banque Courtois et les organisations syndicales ont conclu le 03 décembre 2020 son nouvel Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes visant à poursuivre les actions engagées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par ces engagements, la 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 est réaffirmée. Cela confirme également que la mixité, dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles, est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Afin de promouvoir cette volonté, la Banque Courtois 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 son accord sur l'égalité professionnelle.

**Objectif de progression, actions et indicateur associés :**

Sept domaines prioritaires d'action en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été définis par les signataires de l'accord :

- L'accès à l'emploi,
- La formation,
- Les incidences professionnelles de la maternité,
- Le déroulement des carrières et la promotion professionnelle,
- La rémunération effective,
- La parentalité,
- L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Au-delà, l'accord définit les domaines d'action assorties d'objectifs de progression auxquels sont associés les actions permettant d'atteindre les objectifs fixés et les indicateurs chiffrés permettant de les suivre :

- 1) La Banque Courtois entend améliorer la représentation féminine dans l'encadrement.

A cet effet, la Banque Courtois se fixe pour objectif de progression de rééquilibrer la représentation des femmes parmi les cadres, avec pour indicateur chiffré d'atteindre le taux minimal de 50 % de femmes au sein des cadres à fin 2022.

Pour ce faire, elle entend s'appuyer sur les actions suivantes :

- par le biais du recrutement

- 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 Courtois (Directeur 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 (filière Ressources Humaines et opérationnels), axé sur la recherche de faits significatifs, abstraction faite de toute appartenance à l'un ou l'autre genre, afin de valider la candidature ;

- l'amélioration de la communication et de l'information des candidat(e)s sur les dispositions du plan d'action et, plus particulièrement, sur les mesures visant à favoriser la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

- par le biais des promotions interne

La Banque entend accroître la représentation féminine dans l'encadrement, qui peut également résulter de l'évolution professionnelle. Pour ce faire, la Banque Courtois se fixe pour objectif de favoriser l'évolution des femmes vers le statut cadre.

Afin d'atteindre cet objectif de progression, la Banque Courtois entend mettre en œuvre les actions suivantes :

- améliorer l'information et la communication auprès des candidat(e)s sur les dispositions du plan d'action 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 en diffusant des postes à pourvoir via l'application Offre Interne des Postes qui est accessible à l'ensemble des salariés ;

- 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.

- 2) Afin de concrétiser l'engagement de progression de la représentation des femmes dans l'encadrement supérieur, la Banque se fixe pour objectif de progression de favoriser l'accession des femmes dans le métier de Directeur d'Agence. La Banque Courtois se fixe, à cet égard, pour indicateur chiffré d'atteindre un taux de représentation des femmes dans le métier de Directeur d'agence d'au moins 43% à fin 2022.

*(Annexe : Indicateurs de la Base de Données économiques et sociales, au titre de l'année 2019)*

**Indicateurs de la Base de Données Economiques et Sociales au titre de l'année 2019 (extraits)**

***Répartition de l'effectif inscrit par catégorie et genre***

	HOMMES			FEMMES			TOTAL		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
TOTAL TECHNICIENS	73	70	61	205	187	173	278	257	234
TOTAL CADRES	186	186	188	162	171	176	348	357	364
TOTAL	259	256	249	367	358	349	626	614	598

***Durée moyenne dans le niveau, par catégorie, depuis la dernière promotion (en années)***

	2018			2019		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
TOTAL TECHNICIENS	6	5,7	5,7	6,3	5,7	5,9
TOTAL CADRES	6,5	5,8	6,2	6,7	6	6,4
TOTAL	6,3	5,7	6	6,6	5,9	6,2

***Rémunérations moyennes mensuelles par catégorie et genre***

	HOMMES				FEMMES			
	2018		2019		2018		2019	
	Effectif	Rémunération	Effectif	Rémunération	Effectif	Rémunération	Effectif	Rémunération
TOTAL TECHNICIENS	59	2735	51	2800	106	2742	109	2801
TOTAL CADRES	172	4828	173	4788	124	4051	124	4126
TOTAL	231	4294	224	4336	230	3448	233	3506

***Répartition des embauches en CDI par genre***

	2018		2019	
	Effectif	%	Effectif	%
HOMMES	18	39%	14	50%
FEMMES	28	61%	14	50%
TOTAL	46	100%	28	100%

**Part des femmes chez les cadres et parmi les Directeurs d'Agence**

	2018		2019	
	Cadres	Directeurs d'agence Directeurs adjoints	Cadres	Directeurs d'agence Directeurs adjoints
<b>HOMMES</b>	52,1%	61,9%	51,7%	60%
<b>FEMMES</b>	47,9%	38,1%	48,3%	40%
<b>TOTAL</b>	100%	100%	100%	100%