

Accord professionnel

**CAISSES D'ÉPARGNE**

**Accord du 16 juillet 2021**

relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2150926M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**BPCE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**SNE CGC ;**

**SNP FO ;**

**UNSA UNIFIE,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord est conclu en application des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires du présent accord, réaffirment leur volonté de travailler, de façon concertée, à la promotion de l'égalité professionnelle au sein de la branche Caisse d'épargne.

Elles souhaitent confirmer leur engagement en matière d'égalité professionnelle afin de respecter et de développer l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes. Elles reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique. Elles invitent les entreprises de la branche à obtenir les labels tendant à promouvoir et à encourager la mixité, notamment le label AFNOR.

La mobilisation de la branche et la dynamique engagées dans ce cadre permettent de conforter des résultats encourageants :

- une augmentation de 2,7 points du pourcentage de femmes cadre en 3 ans pour atteindre 44,9 % à fin 2020 ;
- des taux de promotion qui ont fortement progressé en faveur des femmes ;
- des réalisations pour soutenir un changement durable des mentalités, la lutte contre les stéréotypes de genre et des communications sur le sexisme dit « ordinaire » ;
- un engagement, au soutien des référents, en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Cependant les parties en présence conviennent que les entreprises de la branche doivent poursuivre et amplifier les mesures déjà prises, conscientes qu'il subsiste des marges de progrès.

Ainsi il convient de rappeler que les dynamiques constatées doivent être soutenues et renforcées notamment concernant :

- l'égalité des chances dans les parcours professionnels, en tenant compte, à travers l'action des ressources humaines, des effets induits par des distributions inégales des femmes et des hommes dans les filières commerciales, informatiques, et au sein de l'encadrement ;
- la création d'un environnement et de conditions de travail favorables à la conciliation des temps de vie, à la prise en compte de la parentalité, à la prévention et à la lutte contre toutes les formes d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel ;
- au-delà du 1<sup>er</sup> niveau de classification cadre, le taux de féminisation diminue et passe en dessous de 40 %.

C'est pourquoi cet accord a pour objectif de mobiliser toutes les dispositions visant à développer la mixité au sein de la branche.

Les parties rappellent que la réussite de leur objectif est subordonnée à l'implication et l'engagement certain de tous les acteurs. Elles reconnaissent que les dispositions du présent accord doivent s'inscrire dans la durée.

Enfin, elles considèrent qu'un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ne peut se résumer à un ensemble de mesures correctrices à la seule destination des femmes ; il convient d'agir par une prise de conscience et le dépassement des représentations sociétales qui peuvent, par des pratiques ou des usages, brider les parcours professionnels des femmes. Il s'agit d'un enjeu collectif qui implique sur le même niveau les hommes et les femmes.

Le présent accord de branche pose ainsi un cadre aux actions engagées en ce sens au sein des diverses entreprises qui la composent. Sa réussite est conditionnée, notamment, à l'implication des dirigeants des entreprises dans la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur de l'égalité professionnelle, dont les effets seront mesurés au moyen des indicateurs de suivi détaillés à l'article 12 de cet accord.

## **Article 1<sup>er</sup> | Définition de l'égalité professionnelle**

L'égalité professionnelle permet aux femmes et aux hommes de bénéficier d'un traitement égal et d'une égalité des chances en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail, de formation professionnelle, de qualification, de mobilité, de promotion professionnelle, de rémunération et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

## **Article 2 | Objet**

Le présent accord a pour objet de déterminer les domaines d'actions concrètes en matière d'égalité professionnelle, ainsi que pour chaque domaine, des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés de suivi.

Dans ce cadre, les parties signataires ont convenu de retenir les domaines suivants :

- le recrutement ;
- la formation professionnelle ;
- la promotion professionnelle ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle (maternité, paternité et parentalité – organisation et aménagement du temps de travail) ;
- la rémunération effective ;
- les actions de sensibilisation et de communication ;
- la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

### **Article 3 | Champ d'application du présent accord**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la branche, titulaire d'un contrat de travail, quelle qu'en soit la nature et la durée.

### **Article 4 | Le recrutement**

L'accès équilibré à l'emploi constitue un objectif prioritaire pour la branche. Il contribue au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il concourt, notamment, pour les emplois de cadres, au développement de la mixité dans les différents métiers de l'entreprise.

#### **Article 4.1 | Objectifs**

Afin de viser un meilleur équilibre femmes/hommes sur les principaux métiers et niveaux de qualification, l'objectif de la branche est :

- de supprimer les écarts et se diriger vers un recrutement plus paritaire dans les métiers à forte disparité de genre ;
- d'anticiper les futures évolutions professionnelles et prévenir les pénuries de candidatures féminines, notamment sur les postes de managers commerciaux ou financiers ;
- de briser tout type de stéréotype sur les appétences dites féminines ou masculines de certains métiers ;
- d'ouvrir tous les postes indifféremment aux femmes ou aux hommes ;
- de retenir, sauf impossibilité, pour la phase finale de recrutement parmi les candidatures examinées, au minimum une candidature de chaque genre, pour les postes d'encadrement ;
- de porter une attention particulière au volume de recrutement des hommes sur les emplois non-cadre (notamment commerciaux).

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises de la branche feront progresser pour tous les postes d'encadrement la représentation équilibrée des femmes et des hommes retenus pour les entretiens de recrutement, à compétences, expériences et profils équivalents. Elles s'attachent également à contenir le taux de féminisation des emplois non-cadre.

#### **Article 4.2 | Mesures d'accompagnement**

Les entreprises de la branche mettent en œuvre les mesures suivantes :

##### **■ Processus et critères de recrutement :**

Afin de développer la mixité à tous les niveaux hiérarchiques, les entreprises veilleront à l'équilibre de la part respective des femmes et des hommes dans les recrutements et à éviter la concentration de l'emploi féminin ou masculin sur certains emplois.

Ainsi, elles retiennent pour le recrutement, la mobilité professionnelle ou l'évolution professionnelle, des critères uniquement basés sur les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats, en excluant tous autres éléments de décision.

De plus, dans le cadre de la loi de 2016 baptisée « Égalité et citoyenneté » et pour garantir plus d'égalité entre les citoyens, les entreprises mettent en place une formation/sensibilisation obligatoire à la non-discrimination à l'embauche pour les professionnels du recrutement. Cette formation sera proposée aux autres acteurs de la fonction ressources humaines.

L'ensemble de ces principes fera l'objet d'une communication auprès des cabinets externes de recrutement habituellement sollicités par l'entreprise ;

##### **■ Offres d'emploi :**

Les offres d'emplois comme les critères de sélection et de recrutement de l'entreprise sont exemptes de tout caractère sexué et sont fondés uniquement sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

À ce titre, les entreprises s'engagent, quelle que soit l'offre d'emploi proposée, à ce que les libellés et la formulation des descriptifs soient rédigés de manière neutre et objective et à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale, l'âge...) n'apparaissent lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe (quels que soient, la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé) ;

#### ■ Rééquilibrage des filières ou métiers en déséquilibre de genre :

Les entreprises mènent une identification des métiers à tendance fortement féminisée ou masculinisée. Afin de favoriser l'émergence de candidatures diversifiées sur les postes à pourvoir en interne, les DRH des entreprises mettent en œuvre une démarche proactive afin de faire connaître aux salariés les métiers dont la représentation féminine ou masculine est la moins dense, ainsi que les opportunités d'emplois disponibles.

De plus les entreprises pourront missionner des femmes ou des hommes exerçant des métiers à forte dominante respectivement, masculine ou féminine afin qu'ils exercent le rôle d'ambassadeurs de ces métiers dans les écoles, universités, les forums ;

#### ■ Postes d'encadrement :

Les entreprises retiennent pour la phase finale de recrutement, dès lors que cela est possible, parmi les candidatures examinées au moins une candidature féminine et masculine sur les fonctions d'encadrement.

## **Article 5 | La formation professionnelle**

L'accès à la formation professionnelle constitue un objectif prioritaire. En effet, le développement des compétences représente un levier essentiel de l'évolution des carrières de tout salarié. À ce titre, les entreprises reconnaissent l'importance de la formation dans l'accès égal des femmes et des hommes aux postes à responsabilités et dans la mixité des métiers.

### **Article 5.1 | Objectifs**

Dans ce cadre, l'objectif est de :

- garantir pour les femmes et les hommes des conditions d'accès identiques à la formation ;
- accentuer l'accès des femmes aux programmes managériaux groupe afin de renforcer leur accès aux emplois de cadres supérieurs et dirigeants ;
- prendre en compte la parité dans le vivier permettant d'accéder aux programmes managériaux groupe, notamment en identifiant les potentiels féminins pour les inciter à suivre ces programmes de formation ;
- atteindre, sur les 3 années de l'accord, 50 % de femmes inscrites dans les programmes de formation dédiés au management proposés par le groupe.

### **Article 5.2 | Mesures d'accompagnement**

Pour atteindre ces objectifs et s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes sont mises en œuvre ou renforcées :

#### ■ Accès à la formation :

Aucun critère illicite ou discriminatoire (sexe, situation de famille, âge...) ne doit être pris en compte dans l'accès à la formation.

L'entreprise assure un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, notamment managériaux. Elle sensibilise les managers sur cet équilibre ;

#### ■ Formations qualifiantes et diplômantes :

Les entreprises ont pour ambition de faire progresser le nombre de propositions de candidatures féminines dans les cursus de formations qualifiantes et/ou diplômantes. Pour ce faire, chaque entreprise intensifiera la communication et la sensibilisation sur les parcours de formation diplômantes, qualifiantes et managériales ;

#### ■ Formation et congé familial :

Les entreprises favorisent la réadaptation à leur poste de travail des salariés qui ont bénéficié d'un congé familial de plus de 6 mois. À cet égard, elles mettent en place l'entretien professionnel de bilan dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 3 semaines qui suivent le retour du salarié à son poste et fixent une liste des actions de formations qui sont nécessaires ;

#### ■ Formation et temps partiel :

Les parties réaffirment leur attachement à favoriser l'égalité d'accès à la formation pour l'ensemble des salariés y compris les temps partiels.

Il est donc rappelé que les actions de formation tant pour le développement professionnel que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, doivent bénéficier aux femmes et aux hommes, qu'ils soient salariés à temps complet ou à temps partiel.

Afin de prendre en compte les activités à temps partiel, les formations courtes et modulaires sont privilégiées. Des facilités pourront être trouvées, par les DRH, afin de préserver l'accessibilité de ces actions de formation durant les temps de dispense d'activité générée par le temps partiel (exemples de facilités pouvant être proposées : report du ou des jours de temps partiel, compensations financières pour frais exceptionnels et incontournables de garde d'enfant durant la formation).

## **Article 6 | La promotion professionnelle**

La gestion des parcours professionnels et l'amélioration de la proportion de femmes cadres constituent des objectifs prioritaires pour les entreprises de la branche.

Les entreprises appliquent des procédures de gestion et d'évolution de carrières similaires pour les femmes et les hommes. Elles doivent permettre un accès identique, à la promotion et aux postes à responsabilités et favoriser la construction de parcours de carrière sans distinction de sexe afin de parvenir à une population équilibrée en genres.

Aussi, les parties signataires rappellent ici l'intérêt de l'entretien professionnel dans l'identification des projets professionnels et le recueil des souhaits d'évolution des salariés.

## **Article 6.1 | Objectifs**

L'objectif de femmes cadre à atteindre au niveau du groupe est de 50 % à fin 2023, une proportion, à ce jour, supérieure aux entreprises de la branche à fin 2020.

Les entreprises de la branche, dont le taux de représentation de femmes cadres est inférieur à 50 % se fixent comme ambition une progression qui contribuera à l'atteinte de l'objectif global groupe.

Pour celles dont le taux est supérieur à 50 %, elles veillent au maintien de cette proportion.

Enfin, les entreprises de la branche veillent à ce que la progression de la représentation féminine se poursuive dans l'ensemble des classifications de la catégorie des cadres, y compris les plus élevées au-delà de la classification « H ».

## **Article 6.2 | Mesures d'accompagnement**

Dans cette perspective et afin de s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes sont mises en œuvre ou renforcées :

### ■ Définition et mise en œuvre de procédures RH :

Les critères d'évolution professionnelle sont de même nature pour les femmes que pour les hommes et sont exclusivement fondés sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la contribution individuelle.

Les critères retenus pour tout recrutement interne et mobilité groupe ne sauront en aucun cas prendre en considération le sexe, la situation de famille, la grossesse.

Ainsi à titre d'exemple : les absences pour congé maternité ou de paternité, d'adoption ainsi que la situation de famille, de même qu'une activité à temps partiel, ne peuvent être prises en compte au détriment des processus de promotion ou d'accès aux postes à responsabilité ;

### ■ Identification des freins aux candidatures féminines :

Afin de pallier les situations dans lesquelles les salariées n'expriment pas aisément leurs projets professionnels, les DRH des entreprises de la branche identifieront dans le recueil des entretiens professionnels et sur des critères de compétences et de contribution, les profils adaptés n'ayant pas postulé et leur proposeront un entretien au cours duquel sont examinés les freins à la candidature et les solutions qui peuvent être trouvées. Il est par ailleurs rappelé que le temps partiel ne doit pas être un frein à l'évolution professionnelle.

## **Article 7 | Maternité, paternité et parentalité**

Les entreprises s'engagent à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, le congé maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, ne pénalisent pas les salariés dans leur vie professionnelle.

### **Article 7.1 | Objectifs**

Les entreprises prendront toutes les dispositions pour que les congés maternité/paternité s'effectuent dans les meilleures conditions.

À ce titre, les parties au présent accord considèrent que l'exercice de la parentalité doit pouvoir s'appliquer aux femmes comme aux hommes, et que le droit des pères participe au rééquilibrage des rôles dans la vie familiale contribuant ainsi au développement de la mixité. Aussi, elles encouragent les cadres concernés à utiliser leur congé paternité dans son intégralité.

En application de ce principe, il est convenu qu'après un an d'ancienneté tout salarié en congé de paternité pris en charge par la sécurité sociale bénéficie d'une indemnisation égale à 100 % du différentiel entre le montant versé par la sécurité sociale et le montant de sa rémunération brute. La présente disposition entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021.

Concernant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, il est rappelé, que le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité peut bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Ce congé est légalement de 25 jours calendaires ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples. Les entreprises communiqueront sur ce dispositif pour inciter les salariés à la prise de ce congé, et en suivront l'application.

Les entreprises mettront en place des dispositifs permettant d'accompagner les personnes concernées en amont, pendant et après ces congés.

L'objectif des entreprises est de réaliser 100 % des entretiens professionnels spécifiques aux retours de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein tout au

long des 3 années de l'accord. Ces entretiens se tiendront de préférence en face à face, sauf contrainte exceptionnelle du salarié.

## **Article 7.2 | Mesures d'accompagnement**

### ■ Entretien préalable au congé maternité ou adoption :

Les salariés bénéficiant d'un congé maternité ou d'adoption se verront proposer un entretien avant leur départ en congé par leur responsable hiérarchique et/ou par un responsable RH afin de faire le point sur leur situation professionnelle.

Cet entretien a pour objectif de préparer très en amont la reprise d'activité et de faciliter le retour à l'emploi ;

### ■ Possibilité de maintien du lien avec l'entreprise pendant le congé :

Pendant son absence en congé maternité, adoption ou congé parental d'éducation à temps plein, le (la) salarié(e) pourra demander à rester destinataire des informations générales de nature collective ;

### ■ Organisation d'entretiens spécifiques aux retours de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental à temps plein :

En vue d'étudier les conditions de la reprise, les éventuels souhaits de mobilité et les besoins de formations nécessaires au développement professionnel, voire d'éventuels aménagements du temps de travail, les DRH organisent un entretien professionnel spécifique aux retours de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein ;

### ■ Formation au retour de congé maternité, adoption, parental :

L'entretien professionnel spécifique de retour de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein, doit permettre d'écouter le salarié sur ses attentes en matière de formation et de lui proposer au besoin, une action de remise à niveau, afin de prendre connaissance des évolutions du métier intervenues durant la période d'absence. Cette action de remise à niveau s'inscrit dans le cadre du plan de formation. Elle est mise en œuvre au retour du salarié, dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 3 mois de la reprise.

## **Article 8 | Organisation et aménagement du temps de travail**

Afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises, les parties signataires affirment leur volonté d'assurer une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et privée des salariés femmes ou hommes.

Ainsi elles conviennent que mieux articuler la vie professionnelle et les responsabilités familiales contribue à une meilleure égalité professionnelle.

Elles favorisent un recours équilibré au temps partiel entre les femmes et les hommes.

## **Article 8.1 | Objectifs**

Mettre en place des pratiques collectives harmonisées au niveau des entreprises de la branche afin de donner un cadre commun et partagé sur des points clefs de la vie au travail compatibles avec l'exercice de responsabilités familiales.

## **Article 8.2 | Mesures d'accompagnement**

### ■ Organisation du travail :

Les entreprises de la branche et les managers appliquent la charte pour l'équilibre des temps de vie signée par les Caisses d'épargne le 14 juin 2017 (cf. annexe 1).



Par ailleurs, la planification des congés payés et RTT doit être anticipée pour la bonne organisation des unités et l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale, il en va de même pour les actions prévisibles et à l'initiative de l'employeur nécessitant impérativement la présence du salarié (exemple : formations longues, manifestations professionnelles...) ;

■ Mesures liées au temps partiel :

Les parties signataires rappellent que l'accès au temps partiel, tel que prévu dans les accords d'entreprises, est ouvert aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

La hiérarchie ne doit donc en aucun cas restreindre l'accès, en raison du genre ou du niveau hiérarchique (y compris l'encadrement).

## **Article 9 | La rémunération effective**

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

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a pour objectif la suppression des écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes et la mise en place des mesures tendant à y remédier.

Il est en outre important de rappeler que la comparaison des écarts de rémunération doit se faire sur des postes équivalents, au sens de l'article L. 3221-4, c'est-à-dire un ensemble comparable :

- de connaissances professionnelles consacrées par un titre (diplôme, certification...), ou une pratique professionnelle ;
- de capacités découlant de l'expérience acquise ;
- de responsabilités.

### **Article 9.1 | Objectifs**

Les entreprises souhaitent poursuivre, dans le cadre de leur politique salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés entre les rémunérations moyennes des hommes et celles des femmes à situation comparable et permettre d'assurer le principe d'égalité salariale à tous les stades de la vie professionnelle.

Pour cela, elles poursuivront leurs actions en :

- assurant à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les femmes et les hommes pour un même emploi, niveau de responsabilités, formation et expériences ;
- sensibilisant par tous moyens les managers et gestionnaires de carrière aux obligations légales liées à l'égalité salariale ;
- veillant à ce que les salariés à temps partiel ne soient pas pénalisés en matière d'augmentations salariales ou de déroulement de carrière.

### **Article 9.2 | Mesures d'accompagnement**

Pour assurer la mise en œuvre des principes d'une politique salariale dépourvue de discrimination envers l'un ou l'autre sexe, les entreprises appliqueront pendant la durée du présent accord les dispositions suivantes :

■ Réalisation de l'index égalité professionnelle :

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne réalisent le calcul de leur index égalité professionnelle dans le respect des dispositions des articles L. 1142-8 et suivants du code du travail.



Le détail de l'ensemble des indicateurs est publié de manière lisible et accessible sur le site internet de l'entreprise ;

■ Rémunération à l'embauche :

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que le niveau de salaire et de classification à l'embauche soient identiques entre les hommes et les femmes sur un même métier repère. Seuls peuvent être pris en compte pour expliquer les écarts, le niveau de formation et d'expérience professionnelle acquise et les responsabilités déjà exercées ;

■ Répartition des augmentations Individuelles :

À l'occasion des révisions salariales, les entreprises de la branche s'assurent que la répartition des mesures individuelles reflète l'équilibre femmes/hommes. Il est rappelé que les augmentations individuelles visent à reconnaître et valoriser une progression des prises de responsabilités, l'obtention de compétences autant en matière de savoir-faire que de savoir-être, une implication constante au quotidien confirmée par les entretiens annuels ;

■ Mise en œuvre d'un réajustement salarial :

Chaque année à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires (art. L. 2242-15), les entreprises de la branche établiront un diagnostic objectif en matière d'égalité salariale.

Selon les résultats du diagnostic établi, y compris lorsque l'index est supérieur ou égal à 75 et au regard de leur contexte local, les entreprises mettront en œuvre des mesures adaptées à la situation pour permettre le réajustement salarial, au travers d'une enveloppe budgétaire dédiée et/ou de mesures promotionnelles et salariales ciblées ;

■ Rattrapage salarial au retour du congé maternité ou d'adoption :

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne mettent en œuvre, au retour du congé maternité ou d'adoption, le rattrapage salarial des salariés en application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Ainsi ceux-ci bénéficient de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé maternité ou d'adoption par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Le rattrapage ainsi mis en œuvre ne peut conduire, pour le (la) salarié(e) qui en a bénéficié, à être privé(e) d'une mesure d'augmentation individuelle justifiée par sa performance ;

■ Sensibilisation des managers et des gestionnaires de carrière aux obligations légales liées à l'égalité salariale, lors des recrutements et des process individuels de revalorisation salariale (augmentation individuelle, promotions...).

## **Article 10 | Les actions de sensibilisation et de communication**

Les parties signataires conviennent que la sensibilisation et la communication sur le thème de l'égalité professionnelle sont nécessaires aux évolutions des mentalités des hommes et des femmes.

C'est pourquoi ils souhaitent la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de communication en direction des salariés.

### **Article 10.1 | Objectifs**

Conscientes que l'égalité professionnelle nécessite d'agir sur les stéréotypes, les entreprises développeront des outils de sensibilisation et mettront en place une communication sur leurs résultats en matière de mixité.

### **Article 10.2 | Mesures d'accompagnement**

■ Développement d'outils de sensibilisation et de formation :

Les entreprises développeront et déploieront dans le cadre du parcours des nouveaux managers une formation-sensibilisation contre les discriminations, la neutralisation des stéréotypes notamment ceux liés à l'égalité entre les hommes et les femmes. Ces formations-sensibilisation pourront prendre la forme de E-learning, Serious-game ou conférences permettant de lutter contre les stéréotypes sexistes ;

■ Sensibilisation des nouveaux entrants :

Les entreprises, en lien avec la DRH groupe, enrichiront le parcours du nouvel entrant d'une séquence sur la diversité ;

■ Communication :

Les entreprises diffuseront au moins une fois par an une communication présentant les enjeux et objectifs de la politique mixité. Pour ce faire le guide mixité proposé par la DRH groupe a été actualisé en 2020 et sera mis à jour régulièrement.

De plus, la DRH du groupe BPCE propose aux entreprises un guide de l'égalité professionnelle et de la parentalité en entreprise, à destination des managers. Ce document a pour objectif de permettre de répondre de façon appropriée aux sollicitations des salariés.

Enfin, la DRH groupe proposera aux entreprises et à destination de l'ensemble des salariés de la branche un kit de présentation ou une trame de formation sur les stéréotypes liés au genre, leurs origines, les évolutions, les représentations possibles à revisiter.

De plus, une attention particulière sera apportée dans la communication sur les principes élémentaires de respect de l'intégrité des personnes.

## **Article 11 | Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**

Les évolutions sociétales et les nouvelles dispositions légales (loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, chapitre IV) ont permis de renforcer la prise de conscience et les enjeux en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en entreprises et dans la société dans son ensemble.

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne sont engagées depuis plusieurs années au travers notamment de la nomination et la formation de référents harcèlement RH et CSE et ont déployées pour certaines des dispositifs de sensibilisation (auto-diagnostic, guide, communication intranet...).

### **Article 11.1 | Objectifs**

Par cet accord, les entreprises de la branche Caisse d'épargne réaffirment leur volonté de garantir, pour les femmes comme pour les hommes, des environnements de travail sécurisants, respectueux de leur santé, de leur intégrité et de leur dignité.

Il s'agira de mettre place des approches méthodologiques, des outils et ressources permettant aux entreprises de la branche d'affirmer un message de tolérance zéro sur toute dérive collective comme sur tout comportement individuel manifestement inapproprié et de mettre en œuvre toutes les mesures préventives et correctives nécessaires.

### **Article 11.2 | Mesures d'accompagnement**

Dans cette perspective et afin de s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes sont mises en œuvre ou renforcées :

■ Identification, formation et animation des référents sexisme et harcèlement sexuel :

Conformément aux dispositions légales, un référent harcèlement RH en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné dans chaque entreprise.

Ce référent est formé via le dispositif de formation proposé par la DRH groupe. La formation des référents a pour objectif de définir leur rôle et leurs missions, notamment face au signalement d'un cas de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste.

La DRH Groupe anime cette communauté de référents par l'organisation de réunions régulières, de partage d'informations et de bonnes pratiques via un espace Yammer privé dédié.

Par ailleurs, un référent CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné au sein de chaque CSE. Il doit être formé, via le dispositif groupe mis à leur disposition ou un autre dispositif de formation de leur choix.

Les deux référents travaillent ensemble sur les cas qui leur sont remontés ;

#### ■ Communication :

Les parties prenantes conviennent qu'il est essentiel :

- de s'assurer que chaque salarié puisse accéder facilement aux informations relevant de la lutte contre le sexisme et harcèlement. Les référents RH et CSE sont facilement identifiables pour les salariés, leurs rôles sont clairement définis et leurs coordonnées accessibles ;
- d'informer les salariés de la mise à disposition sur l'intranet des supports disponibles en matière de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (guides, mémo, numéros utiles, code de conduite et d'éthique...) ;

#### ■ Mise en place d'outils de sensibilisation et de formation contre les stéréotypes genrés, les propos ou agissements sexistes :

La DRH groupe propose aux entreprises des dispositifs de sensibilisation et identifie des prestataires proposant des actions et temps forts à destination des entreprises de la branche Caisse d'épargne.

Les entreprises déploient une fois par an un dispositif de communication et sensibilisation en matière de lutte contre le sexisme et le harcèlement.

Pour aller plus loin, un dispositif de E-learning est proposé, accessible à tous les salariés ;

#### ■ Inscription des questions de prévention et de lutte contre les propos et agissements sexistes, le harcèlement ou les agressions sexuelles, dans le plan de prévention annuel des entreprises, comme dans les documents uniques des risques ;

#### ■ Édition de guides-repères le management les filières éthiques & conformité et RH, les équipes médico-sociales et les représentants du personnel afin de :

- comprendre et s'appropriier les concepts ;
- créer les conditions de libération de la parole et l'écoute des signaux faibles ;
- prendre en charge les alertes en déployant la méthodologie d'enquête adaptée ;
- engager les procédures disciplinaires le cas échéant ;
- accompagner les victimes, notamment après traitement de la situation.

## **Article 12 | Suivi de l'application de l'accord**

L'application du présent accord fera l'objet d'un suivi annuel, en CPN sur la base des indicateurs de suivi présentés ci-après. Ce suivi permettra de mesurer dans le temps, l'évolution des résultats et ainsi de vérifier les effets de l'accord.

### **Le recrutement**

Nombre de candidatures externes reçues femmes/hommes pour les postes d'encadrement.

Nombre de recrutements femmes/hommes selon la répartition cadres/non cadres.

Taux de féminisation par filière et métiers repères.

Nombre de candidatures reçues dans Apogée par famille d'emploi et femmes/hommes.

Nombre de recruteurs formés à la non-discrimination.

Salaire moyen à l'embauche femmes/hommes.

Niveau de diplôme par emploi.

### La formation professionnelle

Nombre de stagiaires femmes/hommes selon la répartition cadres/non-cadres.

Nombre moyen d'heures de formation femmes/hommes selon la répartition cadres/non-cadres.

Taux de femmes formées parmi la population formée.

Nombre de femmes inscrites dans les cursus de formation qualifiante et ou diplômante.

Pourcentage de femmes inscrites dans les programmes managériaux proposés par le groupe.

Nombre de salariés femmes/hommes à temps partiel ayant bénéficié de formation et nombre moyen d'heures de formation.

### La promotion professionnelle

Effectif femmes/hommes selon la répartition cadres/non cadres et par classification (en nombre et %).

Taux de promotion femmes/hommes selon la répartition cadres/non-cadres, détail du nombre de promotion (hommes/femmes) pour les classifications cadres.

### Maternité, paternité et parentalité

Nombre de salariés en congé maternité, congé d'adoption ou congé parental.

Nombre de jours de congés paternité pris dans l'année avec une répartition techniciens/cadres – nombre de salariés concernés/nombre de congés pris.

### Organisation et aménagement du temps de travail

Effectif femmes/hommes à temps partiel selon la répartition cadres/non-cadres.

Pourcentage et nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une augmentation au cours de l'année considérée comparé au pourcentage et nombre de salarié(e)s ayant bénéficié d'une augmentation.

### La rémunération effective

Taux de femmes bénéficiaires d'une augmentation individuelle parmi l'ensemble des bénéficiaires.

Évolution des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes par niveau de classification.

Nombre de femmes ayant bénéficié du rattrapage salarial maternité parmi l'ensemble des femmes en congé maternité.

Un état des lieux sera réalisé une fois par an par chaque entreprise de la branche sur la politique d'égalité salariale à partir de critères tangibles :

- l'analyse des grilles de salaires ;
- l'évolution des rémunérations femme-homme par fonction, par classification, et selon l'ancienneté y compris l'ancienneté dans le poste, dans le respect des dispositions de comparaison de l'article L. 3221-4.

## La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Nombre de dispositifs proposés par la DRH groupe.

Nombre de réunions de la filière référents harcèlement.

Nombre de salariés ayant suivi la formation proposée par le groupe.

### Article 13 | *Durée, dépôt et publicité*

#### Article 13.1 | *Durée*

Le présent accord prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> août 2021, pour la période du 1<sup>er</sup> août 2021 au 31 juillet 2024.

En tout état de cause, il cessera donc automatiquement de produire tout effet le 31 juillet 2024.

#### Article 13.2 | *Révision*

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

#### Article 13.3 | *Dépôt et publicité*

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche Caisse d'épargne.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

*Fait à Paris, le 16 juillet 2021.*

(Suivent les signatures.)

# 15 ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE



reconnait l'importance fondamentale de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance de l'entreprise.

Il s'engage, par la signature de cette charte, à soutenir et à promouvoir les comportements constructifs cités ci-dessous, dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre managers et salariés.

### Exemplarité des managers

Chaque manager est le premier garant de l'équilibre de vie et de la cohésion de son équipe. Il ou elle doit :

1. Incarner, par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme et de professionnalisme qu'il ou elle souhaite inspirer à ses collaborateurs.
2. Valoriser dans son discours et faciliter par ses pratiques l'équilibre de vie et le bien-être au travail.
3. Prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du groupe.

### Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Pour un climat de travail efficace et serein, le manager doit respecter cet équilibre pour lui-même et veiller à :

4. Préserver des horaires de travail raisonnables pour ses collaborateurs.
5. Anticiper des délais réalistes pour les différents projets, en définissant clairement des priorités.
6. Éviter de les solliciter le week-end, le soir ou pendant les congés sauf à titre exceptionnel.
7. Prendre ses jours de congé dans l'année et veiller à la prise de congé des collaborateurs.

### Optimisation des réunions

L'optimisation des réunions est gage d'une meilleure gestion du temps de travail et du temps personnel.

8. Planifier les réunions dans la plage 9h-18h, sauf urgence ou activités spécifiques.
9. Éviter les réunions lorsque certains participants ne peuvent être présents (notamment le mercredi).
10. Favoriser l'usage des audio ou visioconférences, et privilégier les réunions courtes.
11. Ne pas considérer toutes les réunions comme obligatoires ; déléguer dès que possible.
12. Organiser des réunions efficaces : objectif clair, ordre du jour prédéfini, participants réellement concernés, concentration (pas de mails ou d'appels téléphoniques), respect de l'heure et du temps prévus, rédaction rapide et systématique d'un relevé de décisions.

### Du bon usage des e-mails

13. Ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie : gérer les priorités, se fixer des plages pour répondre, se déconnecter pour pouvoir traiter les dossiers de fond, favoriser si possible le face à face ou le téléphone.
14. Limiter les envois de mails hors des heures de bureau ou le week-end.
15. Rester courtois, écrire intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées.





## Liste des entreprises de la branche Caisse d'épargne

### Réseau des Caisses d'épargne

Aquitaine Poitou-Charentes.

Auvergne Limousin.

Bretagne Pays de Loire.

Côte D'azur.

Grand Est Europe.

Hauts de France.

Île-de-France.

Languedoc-Roussillon.

Loire Centre.

Loire Drôme Ardèche.

Midi-Pyrénées.

Normandie.

Provence Alpes Corse.

Rhône-Alpes.

Fédération nationale des Caisses d'épargne (statut association loi 1901).

### Organismes Communs

Ensemble protection sociale.

Finances et pédagogie.

GIE Nord-Ouest recouvrement (GIE NOR).

CRC écureuil @PCEN.

GIE écureuil multicanal.

GIE BPCE solutions crédit (anciennement GIE écureuil crédit).

IT-CE.

GIE mobiliz.

### Autres

Écolocale.

*Mis à jour le 1<sup>er</sup> septembre 2019.*