



CAISSE D'ÉPARGNE
NORMANDIE

**ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ET LA PROMOTION DE LA MIXITE**

Entre les soussignés :

- La **Caisse d'Épargne Normandie** (ci-après « CEN ») dont le siège social est situé 151, rue d'Uelzen – 76230 BOIS GUILLAUME

Représentée par Monsieur Simon GAVINI, Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

- Et les Organisations Syndicales Représentatives:

La **CFDT** (Confédération Française Démocratique du Travail)
représentée par : *MARYSE CONTI CANALARI*

La **CFTC** (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens)
représentée par : *Jean-Marc AUGUSTIN*

Le **SNE CGC** (Syndicat National de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres) représenté par : *Fredric MARCHE*

Le **Syndicat Unifié / UNSA**
représenté par :

Pascal BIVERT

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit,

BBV

h

FA

ASM

MC

PREAMBULE

Le présent accord est établi en application des dispositions légales et tout particulièrement de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

Il traduit l'attachement de l'entreprise, au respect du principe général de non discrimination en raison du sexe en matière de recrutement, rémunération, gestion des carrières, promotion, formation et des conditions de travail ainsi qu'au développement d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale.

Fort des avancées permises depuis 2012 par la signature de plusieurs accords collectifs et de l'obtention du label AFNOR, le présent accord a vocation à consolider et accroître l'égalité et la mixité tout au long de la vie professionnelle au sein de la CEN.

Les parties conviennent également que les présentes mesures doivent concerner les hommes et les femmes de l'entreprise afin que l'égalité professionnelle devienne « l'affaire de tous », tant les managers hommes et femmes que l'ensemble des salariés hommes et femmes quel que soit leur parcours.

1. DISPOSITIONS GENERALES

1.1 Champ d'application

Le présent accord pour l'égalité professionnelle et la promotion de la mixité s'applique à l'ensemble des collaborateurs de la CEN. Les dispositions ont donc vocation à bénéficier à l'ensemble des salariés.

Les dispositions de cet accord sont applicables au 1^{er} janvier 2018 et pour une durée de 3 ans, jusqu'au 31 décembre 2020.

Définition : les postes d'encadrement, de management intermédiaire et d'encadrement supérieur sont définis comme appartenant à la classification H et +.

1.2 Choix des domaines d'actions

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les parties ont identifié 4 domaines d'actions prioritaires au sein de l'entreprise, déclinés en objectifs de progression, actions et indicateurs de suivi :

- Le recrutement
- La formation professionnelle
- La promotion professionnelle
- La rémunération effective

Ainsi que des axes complémentaires :

- La conciliation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales
- La sensibilisation et la communication.

d

RB ✓

FA

ASM

MC

2. OBJECTIFS ET ACTIONS PRIORITAIRES

2.1 Objectifs prioritaires

Les parties ont choisi de mettre en avant la promotion aux postes à responsabilités et de favoriser la construction de parcours de carrière sans distinction de sexe.

Il a été décidé de mettre en œuvre tout dispositif permettant de faire progresser notre taux de femmes cadres sur la période allant du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020.

Objectif 1 : atteindre 40 % de femmes parmi les H et + au 31 décembre 2020.

Il a été également décidé de mettre en avant tout dispositif permettant de faire progresser notre taux de femmes membres du Comité de Direction de la Caisse d'Epargne Normandie sur la période allant du 1^{er} Janvier 2018 au 31 décembre 2020.

Objectif 2 : atteindre 25% de femmes parmi les membres du Comité de Direction de la Caisse d'Epargne Normandie au 31 décembre 2020.

La CEN marque sa volonté de faire du recrutement, de la formation et de la promotion professionnelle des priorités d'actions en matière d'égalité professionnelle et de mixité. Le présent accord a donc pour objet de définir les actions, les objectifs et les indicateurs de suivi.

3. AXES PRINCIPAUX

3.1 Recrutement

La CEN a structuré son processus de recrutement afin de garantir des recrutements basés sur les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats.

Cet accord est donc l'occasion de réaffirmer les engagements et d'instaurer des actions pertinentes au regard du contexte de l'entreprise.

Ainsi, l'entreprise veille à ce que les stéréotypes liés au sexe ne soient pas véhiculés dans ses offres d'emploi, ni pendant le processus de recrutement. Elle réaffirme sa volonté de faire progresser la mixité des métiers. Elle s'engage à modifier, le cas échéant, les intitulés et/ou descriptifs de postes et de métiers qui contiendraient toute appellation discriminatoire à l'égard du sexe ou qui véhiculeraient des stéréotypes discriminatoires. De manière générale, l'entreprise favorise des intitulés et des formulations qui rendent les offres accessibles et attractives autant aux femmes qu'aux hommes.

Ces principes et règles s'appliquent également pour le recrutement des stagiaires et des étudiants en alternance, ainsi que pour les mobilités et sélections internes.

L'objectif général est la progression d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes.

Pour cela les parties conviennent que:

- Les offres d'emploi seront dénuées de tout stéréotype lié au sexe.
 - o Indicateur: Nombre de libellés sexués repérés et modifiés.
 - o Objectif: 100% des libellés détectés sont modifiés.

h

PO ✓

FA

AJM

MC

- Nos exigences en matière de politique d'égalité professionnelle et de mixité seront rappelées à nos partenaires de recrutement (cabinet de recrutement, écoles, universités...)
 - o Indicateur : Nombre de candidats, par genre, présentés par les cabinets de recrutement.
 - o Objectif : Au sein des candidatures : au moins un homme et au moins une femme à compétences égales, pour les postes de cadres.

- Les chargés de recrutement et de carrières au sein de la Direction des Ressources Humaines seront formés sur les mesures permettant de lutter contre les discriminations et à des méthodes de recrutement favorisant l'égalité professionnelle
 - o Indicateur : Nombre de chargés de recrutement et de carrières formés.
 - o Objectif : 100% des chargés de recrutement et de carrières sur 3 ans.

- Des actions spécifiques pourront être menées auprès des écoles et des universités pour faire connaître la position de la CEN sur ce sujet
 - o Indicateur : Nombre d'actions menées auprès des écoles et des universités.
 - o Objectif : 100% des actions menées intègre la politique d'égalité professionnelle et de diversité de l'entreprise.

- Les « jurys » de recrutement seront systématiquement composés d'au moins une femme et un homme :
 - o Indicateur : Nombre d'actions de recrutement menées.
 - o Objectif : 100% des « jurys » de recrutement sont composés d'au moins un homme et une femme.

- A minima une candidature féminine et une candidature masculine, à compétences égales, seront retenues en phase finale de recrutement pour tous les postes de H et + :
 - o Indicateur : Nombre de candidatures reçues, nombre de candidats retenus en entretiens et nombre de candidats retenus en phase finale, par genre.
 - o Objectif : A minima une candidature féminine et une candidature masculine à compétences égales chez les candidats retenus en phase finale de recrutement pour tous les postes de H et +.

3.2 Formation professionnelle

L'égal accès à la formation professionnelle constitue un des objectifs prioritaires des parties signataires. Levier essentiel dans l'évolution de carrière, la formation permet notamment de garantir l'employabilité des collaborateurs et l'accès aux postes à responsabilités. Consciente de l'essor du digital dans l'entreprise, la CEN s'engage à assurer dans des conditions égales d'accès à un volume de formation sur le digital à l'ensemble des collaborateurs afin de garantir l'employabilité des collaborateurs et un accès égal aux postes à responsabilités.

Les objectifs cibles liés à la formation sont les suivants : prendre toutes dispositions pour assurer un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation notamment managériaux et digitaux ainsi que faire progresser le nombre de candidatures féminines dans les programmes de formation managériaux Groupe.

Pour cela les parties conviennent que :

- o un module de formation spécifique destiné aux femmes non cadres (« réussir sa carrière au féminin ») sera poursuivi :
 - o Indicateur : Nombre de salariées bénéficiaires.
 - o Objectif : Au moins 30 salariées formées avant le 31 décembre 2020.

BOU

FM

ASM

h

MC

- Les managers seront également incités à proposer des plans d'actions dans le cadre des entretiens professionnels afin de faire connaître auprès de la DRH le souhait de leur collaboratrice de s'inscrire au parcours de formation spécifique destiné aux femmes non cadres (« réussir sa carrière au féminin ») :
 - Indicateur : Nombre de propositions de candidatures féminines au parcours « réussir sa carrière au féminin »
 - Objectif : Proposer au moins 10 femmes dans les parcours avant le 31 décembre 2020.

- un vivier de femmes à potentiel sera identifié en vue de proposer leur candidature aux programmes de formation gestion privée et ITB. Il est prévu qu'autant de femmes que d'hommes soient proposés dans ces parcours avant le 31 décembre 2020.
 - Indicateur : % de candidatures féminines dans les parcours de formation gestion privée et ITB
 - Objectif : Proposer 50% de femmes dans ces parcours avant le 31 décembre 2020.

- un vivier de femmes à potentiel sera identifié en vue de proposer leur candidature aux programmes de formation dédiés au management proposés par le Groupe BPCE. Il est prévu qu'au moins 2 femmes soient inscrites dans les parcours BPCE avant le 31 décembre 2020.
 - Indicateur : Nombre de propositions de candidatures féminines dans les parcours Groupe managériaux.
 - Objectif : Proposer au moins 2 femmes dans les parcours avant le 31 décembre 2020.

- Une action de mentoring interne sera mise en place afin d'accompagner activement les managers dans leur développement de carrière par des actions de parrainage
 - Indicateur : réalisation à destination des managers d'une action de mentoring interne avant le 31 décembre 2020

- Une action de sensibilisation à destination des managers afin de prévenir les éventuelles dérives de comportement et lutter contre les stéréotypes sexistes afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera mise en place :
 - Indicateur : réalisation à destination des managers d'une action de sensibilisation avant le 31 décembre 2020

- Les contraintes personnelles dans l'organisation des déplacements pour formation seront prises en compte :
 - Ainsi il est prévu le remboursement de frais de garde supplémentaire:

Lorsqu'un salarié parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'un enfant handicapé (sans condition d'âge) est amené à partir en formation et/ou séminaire avec hébergement, l'entreprise prendra en charge, sur justificatif, une partie des frais de garde supplémentaires engendrés par cette formation/ce séminaire, dans le cadre d'un montant maximum journalier fixé par la Direction des Ressources Humaines (à ce jour 80€). Les demandes devront être transmises par le hiérarchique à la DRH pour validation. Cette aide pourra être également accordée pour les frais liés à la garde d'une personne à charge nécessitant la présence d'une garde de nuit.
 - Indicateur : Nombre de bénéficiaires.
 - Objectif : 100% des demandes justifiées traitées.

B B W

Φ

FA

AJM

MC

- Octroyer un remboursement des frais de garde supplémentaire pour toute session de formation conduisant à l'obtention d'un diplôme permettant l'évolution professionnelle dans la limite de 300 euros par an.
 - Indicateur : Nombre de bénéficiaires.
 - Objectif : 100% des demandes justifiées traitées.
- Il est également rappelé que l'organisation des déplacements des salariés doit tenir compte, au maximum, de leurs contraintes personnelles. A ce titre, les départs en déplacement pour formation le dimanche soir devront être évités.
- Indicateur : Nombre de formation ayant nécessité un déplacement le dimanche soir / Nombre total de formations

3.3 Promotion professionnelle

Comme dit précédemment, la gestion des parcours professionnels et l'amélioration de la proportion de femmes cadres est l'objectif prioritaire des parties.

Afin d'assurer l'égalité des chances, l'entreprise favorise la construction de projets professionnels sur l'ensemble des métiers sans distinction liée au sexe. Les entretiens annuels, ainsi que les entretiens professionnels sont l'occasion pour les salariés de faire part de leurs souhaits en matière d'évolution.

L'objectif 1 prioritaire défini est ici rappelé : atteindre 40% de femmes parmi la catégorie des cadres, de classification H et +.

L'objectif 2 prioritaire défini est ici rappelé : atteindre 25% de femmes parmi les membres du Comité de Direction de la CEN.

Dans ce cadre les parties conviennent qu'il est important d'identifier les freins aux candidatures féminines et proposer des mesures correctrices.

Pour cela il est convenu que :

- l'entreprise continuera à favoriser les candidatures féminines et masculines en mettant en œuvre les dispositions relatives à la mobilité prévues dans les accords locaux et nationaux (aide à la recherche d'emploi du conjoint, aide à la recherche de logement) et prendra en compte dans la mesure du possible le calendrier des vacances scolaires pour les dates de mutations entraînant un déménagement.
 - Indicateur : Nombre d'actions engagées.
- l'entreprise identifiera des femmes à potentiel pour faciliter le passage des étapes charnières vers le management intermédiaire et les postes d'encadrement supérieur. Il est prévu de promouvoir au moins 20 femmes vers les classifications H/I et 5 femmes vers la classification J et plus avant le 31 décembre 2020.
 - Indicateur : Nombre de femmes ayant bénéficié d'une promotion vers les classifications H/I et J et +.
 - Objectif : Promouvoir au moins 20 femmes vers H/I d'ici le 31 décembre 2020 et 5 femmes vers la classification J et + d'ici le 31 décembre 2020.

3.4 Rémunération effective

Le respect du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes est fondamental.

Pour y parvenir l'entreprise a pris des engagements :

8)

FR

ASM

MC

- Elle veille ainsi à ce que, lors des révisions de situation, les gestionnaires RH s'assurent qu'à compétences, qualifications et fonctions équivalentes, performances individuelles comparables, les promotions et augmentations de salaires sont similaires entre les hommes et les femmes.
- Lors des campagnes d'augmentations individuelles, il est rappelé aux responsables hiérarchiques et aux gestionnaires de carrière les obligations légales en matière d'égalité salariale entre les hommes et les femmes dans l'entreprise. Chaque campagne doit être l'occasion de vérifier individuellement la bonne application des principes d'égalité salariale.
- Elle est vigilante au respect de la proportionnalité des promotions entre femmes et hommes à compétences, expériences, profils et performances équivalents,
- Le fait que le salarié soit un homme ou une femme ne doit en aucune manière avoir une quelconque influence dans la détermination de sa rémunération variable.

Les parties conviennent que les éventuels écarts salariaux ne peuvent être comblés par des procédures globales et systématiques. C'est pourquoi il sera confié au gestionnaire de carrière et au responsable hiérarchique l'examen de la situation de chaque salarié, chaque année, dans le cadre du processus annuel de révision des rémunérations.

Cette démarche s'effectuera au regard du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Elle doit permettre de déterminer si, à niveaux de formation, de responsabilité, d'efficacité professionnelle (telle qu'elle ressort des évaluations professionnelles), de compétence et d'expériences comparables, la rémunération de base d'une salariée est «équivalente à celle d'un salarié placé dans la même situation professionnelle ».

En l'absence de justification, des mesures correctrices de la situation devront être engagées.

Pour mener à bien ce processus, les gestionnaires de carrière bénéficieront d'une méthodologie qui consiste à comparer par métier, niveau de classification et tranche d'ancienneté, la rémunération de base des femmes par rapport à la médiane de rémunération des hommes. Des lors que cette comparaison fera apparaître un écart de la médiane de rémunération concernée au sein de l'entreprise, les gestionnaires individuels de carrière devront examiner avec précision les dossiers pour déterminer si cette situation est justifiée.

En l'absence de justification, des mesures correctrices de la situation devront être engagées. Pour cela un budget spécifique sera dédié pour l'exercice 2018-2020 aux mesures de résorption des écarts.

- Indicateur : Eventuelles mesures correctrices
- Objectif : avant le 31 décembre 2020

3.5 Axes complémentaires : Conciliation vie privée et vie professionnelle, sensibilisation

Un certain nombre de dispositions conventionnelles existent déjà aujourd'hui pour favoriser l'exercice par les salariés de leurs responsabilités familiales, et la conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle. Ainsi, les accords applicables prévoient notamment un congé maternité d'une durée de quatre mois, un congé d'allaitement de quatre mois, des autorisations d'absence rémunérées pour soigner un parent ou un enfant gravement malade, le bénéfice du CESU, la rémunération du congé paternité, une réduction d'horaire pour les femmes enceintes, le bénéfice des jours conventionnels mariage pour les personnes concluant un PACS, etc.

b

BB ✓

FM

AJM

MC

Soucieuse de continuer dans cette voie, les parties conviennent de faire évoluer durablement les mentalités par des actions positives et de communication en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité.

En matière de conciliation vie privée et vie professionnelle, les parties conviennent de:

- l'engagement de l'ouverture d'une négociation dans l'objectif de conclure un accord expérimental sur le télétravail à domicile.
- privilégier les visioconférences, les web-conférences et les conférences téléphoniques.
- communiquer sur la charte de parentalité et la charte équilibre des temps de vie qui a de nouveau été signée depuis le 14 juin 2017.
- valoriser et communiquer sur le dispositif CESU.
- Permettre aux salarié(e)s concernés, dans la mesure du possible, de bénéficier d'un aménagement d'horaire le jour de la rentrée scolaire de leur(s) enfant(s) de moins de 15 ans. Cet aménagement devra être établi au moins deux semaines à l'avance, en concertation avec le responsable hiérarchique du/de la salarié(e), pour ne pas nuire à la continuité de l'activité de l'agence ou du service.
- Que, dans la mesure du possible, les agences et les services administratifs seront fermés exceptionnellement à 16h30 les 24 et 31 décembre. Cette possibilité sera étudiée chaque année selon les contraintes de l'entreprise et notamment la qualité du service client.
- Accorder une vigilance particulière aux congés parentaux d'éducation. Il est rappelé que le congé parental d'éducation est ouvert de plein droit tant au père qu'à la mère d'un enfant. Une attention particulière est portée aux conditions d'exercice du temps partiel parental. Lors de sa mise en place, un entretien est organisé avec la hiérarchie, afin de vérifier l'adéquation entre la charge de travail, la durée du travail fixée et sa répartition.
- Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, pourra bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée sur justificatif pour se rendre à trois des examens médicaux (échographies) obligatoires maximum.

En matière d'actions de sensibilisation et de communication en direction des salariés, les parties conviennent de :

- Inclure dans les formations managériales les enjeux de la mixité et de l'égalité professionnelle
- Favoriser l'accès à la communication et au partage d'information via Yammer notamment en partenariat avec le réseau ELLES EN SCENE pour notamment présenter toutes les dispositions applicables en la matière au sein l'entreprise, des témoignages et des retours d'expérience....

3.6 Mixité des IRP

Les parties signataires conviennent que la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes passe aussi par une meilleure représentation des femmes dans les instances représentatives du personnel. A cette fin, les organisations syndicales signataires

d

BBW

FM

ASM

MC

porteront une attention particulière à la mixité au sein des réunions de négociations et des commissions.

Lors des prochaines élections professionnelles, les organisations syndicales devront présenter pour chaque collège électoral des listes de candidats comportant un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part des femmes et des hommes inscrits sur la liste électorale. La composition des listes alterne chaque sexe ; à épuisement des candidats d'un sexe, elles seront complétées par ceux du sexe le plus représenté. Lorsque l'application de ses règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre, les listes de candidats pourront comporter un candidat qui à défaut ne serait pas représenté.

Pour cela il est convenu que :

- l'ensemble des commissions du futur CSE devra comporter une répartition égalitaire du nombre de femmes et d'hommes.
Indicateur: Nombre de commissions du CSE ayant une composition paritaire d'hommes et de femmes.
Objectif : 100% des commissions du CSE ayant une composition paritaire d'hommes et de femmes au 31 décembre 2020.
- Une formation des membres de la commission égalité professionnelle du futur CSE sera assurée dès leur désignation sur des sujets afférents à l'égalité professionnelle.
Indicateur : Nombre de membres de la commission égalité professionnelle du CSE formés sur des sujets afférents à l'égalité professionnelle.
Objectif : 100% des membres de la commission égalité professionnelle du CSE formés sur des sujets afférents à l'égalité professionnelle au 31 décembre 2020.

4. MODALITES DE SUIVI ET DE MISE EN ŒUVRE DU PRESENT ACCORD

Une commission sera mise en place afin de suivre l'application du présent accord. Cette commission de suivi sera composée :

- de 2 représentants par organisation syndicale signataire,
- de représentants de la Direction.

Pour chacune des réunions, la Caisse d'Epargne Normandie établira un bilan de la réalisation des objectifs et actions prévues au présent accord et le présentera à la commission de suivi et à l'instance du personnel dédiée.

Le suivi de la mise en œuvre du présent accord fera l'objet d'une consultation annuelle de l'instance du personnel dédiée.

Le présent accord fera l'objet d'une communication auprès de l'ensemble des collaborateurs par le biais d'intranet.

5. DUREE DE L'ACCORD ET REVISION

Le présent accord, conclu pour une durée déterminée de 3 ans, s'appliquera du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020.

Il pourra être révisé dans les conditions légales, notamment si le contrôle de conformité effectué par la Direccte conduit à un avis défavorable.

Il cessera de plein droit à l'échéance de ce terme. A cette date, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à deux conditions cumulatives :

- à la signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise, quel que soit le nombre de votants.
- à l'absence d'opposition, d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie, à tout moment, par voie d'avenant.

La partie souhaitant engager une procédure de révision devra en informer la ou les autres parties par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courrier remis en main propre, accompagné d'un projet écrit sur les points de l'accord qu'elle souhaite voir modifiés.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

5. DEPOT ET PUBLICITE

A l'expiration du délai d'opposition, et conformément aux dispositions légales, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, un sur support papier et un sur support électronique auprès de la DIRECCTE de Seine-Maritime (Unité territoriale de Rouen) et du Secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Rouen.

Un exemplaire du présent accord sera également transmis à l'adresse numérique de la branche.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties et sera communiqué à l'ensemble du personnel par le biais des règles en vigueur dans l'Entreprise.

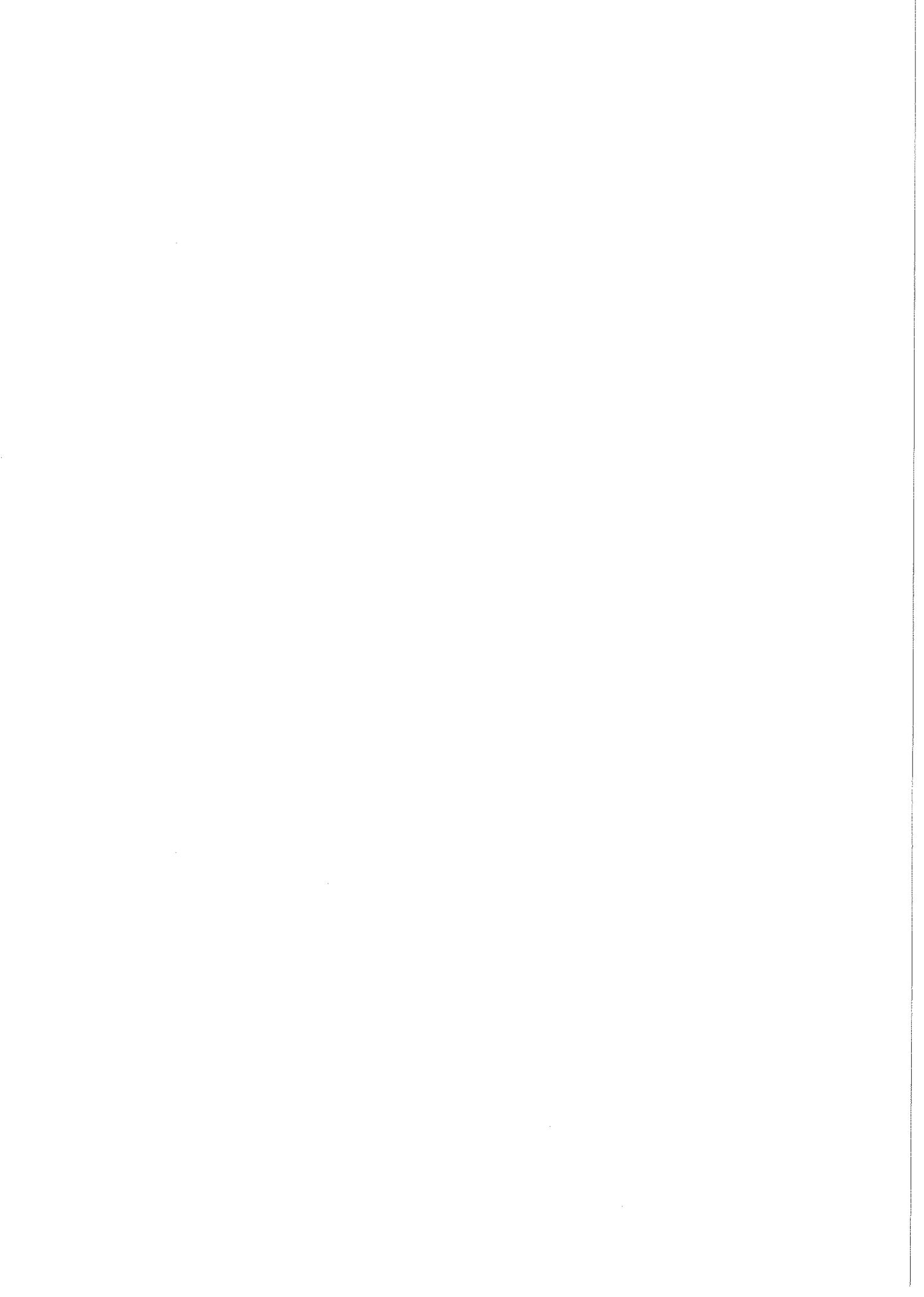
Reu

FM

0

ASM

MC



Fait à Bois-Guillaume, le 26/01/2018

En 9 exemplaires originaux

Pour la Caisse d'Epargne Normandie :

Monsieur Simon GAVINI, Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

La **CFDT** (Confédération Française Démocratique du Travail)
représentée par : *MARIE CONTI CANALANO*

Marie Conti Canalano

La **CFTC** (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens)
représentée par : *Jean-Marc Dujustin*

Jean-Marc Dujustin

Le **SNE CGC** (Syndicat National de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres)
représenté par : *Eudene MARCIS*

Eudene Marcis

Le **Syndicat Unifié / UNSA**
représenté par :

Gascel BINET

Gascel Binet