

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

CEHDF

Entre les soussignés,

La Caisse d'Epargne Hauts de France, dont le siège social est situé 135, Pont de Flandres – 59 031 Lille Cedex, représentée par Madame **Peggy BRIONE**, Directeur général adjoint en charge du pôle Talent, Culture et Environnement

D'une part

Et

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

Le syndicat **SU-UNSA**, représenté par :

BÉVILACQUA BRUNO, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

Le syndicat **CFDT**, représenté par :

LEUJET ALEXIS, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

Le syndicat **SNE-CGC**, représenté par :

LECLERCQ Laurent, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

Le syndicat **FO**, représenté par :

LOOSVELD Tanguy, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

D'autre part,

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L.2242-1 alinéa 2 du code du travail, la Direction de la Caisse d'Epargne Hauts De France a invité les Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise à participer à la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail lors de réunions qui se sont déroulées les 21 janvier, 4 février et le 18 février 2020.

Le présent accord réaffirme la volonté de la Direction et des Partenaires Sociaux de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Caisse d'Epargne Hauts De France.

Cet accord a pour objet de déterminer les objectifs et les actions concrètes en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes . Dans ce cadre, les parties signataires ont convenu de retenir les domaines suivants :

- L'embauche / l'accès à l'emploi
- La promotion professionnelle
- La rémunération effective
- L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle
- Les actions de sensibilisation et de communication

Champ d'application du présent accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs de la Caisse d'Epargne Hauts De France, titulaire d'un contrat de travail, qu'elle qu'en soit la nature et la durée.

Article 1 : L'embauche / L'accès à l'emploi

La Caisse d'Epargne Hauts De France s'attache à promouvoir un accès équilibré à l'emploi. Cet objectif contribue au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il concourt notamment, au développement de la mixité dans les différents métiers de l'entreprise.

Objectif : Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur tous les emplois à l'embauche

Actions :

- Identifier les métiers à tendance fortement féminisée ou masculinisée
- Veiller au volume de recrutement par la mise en place de short list pour les recrutements externes en CDI : sur 3 candidatures, il sera retenu un homme ou une femme dans la mesure du possible
- Atteindre les objectifs suivants d'évolution en matière de recrutement :
 - Progression de 3 points du taux de femmes recrutées sur les emplois cadres ou à profil cadre par rapport à l'année N-1

- Progression de 3 points du taux d'hommes recrutés sur les emplois de Conseiller de Clientèle, Chargés de Clientèle particuliers par rapport à l'année N-1
- Poursuivre la sensibilisation et la formation à la non-discrimination à l'embauche pour les recruteurs et les managers
- Mettre en place des « plans de carrière »

Article 2 : La promotion professionnelle

Objectifs :

- Atteindre 45% de femmes parmi les cadres à fin 2022
- Atteindre 48% de femmes sur les métiers de directeur d'agence, directeur d'agence rattachée à fin 2022

Actions :

- Mener des entretiens professionnels pour aborder l'évolution fonctionnelle et géographique en mettant notamment en place un process de remontées des souhaits d'évolution professionnelle exprimés par les collaborateurs lors des entretiens professionnels
- Piloter l'objectif « 45% de femmes parmi les cadres » dans le cadre des campagnes annuelles de rémunération
- Travailler à un parcours « talents internes » permettant d'identifier et d'accompagner le « top management » - futurs leaders de direction de demain. Il s'agira notamment de proposer des candidats des deux sexes dans ces parcours d'évolution professionnelle sur la base d'un dispositif d'identification des potentiels impulsé par la DRH
- Engager une démarche de simplification des intitulés d'emplois pour donner de la visibilité sur les parcours et faciliter les mobilités professionnelles

Article 3 : La rémunération effective

Objectif : Poursuivre la réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes pouvant subsister dans l'entreprise (pour un même emploi, niveau de responsabilités, formation et expériences)

Actions :

- Mettre en place un « Comité de Rémunération » pour piloter la campagne salariale au regard de cet objectif de réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes tant sur le plan du salaire que de la classification
- Communiquer aux managers les axes prioritaires des campagnes salariales permettant de réduire les écarts de rémunération identifiés année / année
- Poursuivre la revalorisation de la rémunération à l'issue des congés maternité et d'adoption

Article 4 : L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Objectif : Favoriser pour les femmes et les hommes la possibilité d'exercer de manière harmonieuse leurs engagements, tant professionnels que personnels.

Actions :

- Promouvoir l'utilisation des solutions techniques pour l'organisation des réunions et la limitation des déplacements professionnels en privilégiant les modes de réunion à distance
- Promouvoir le travail à distance
- Organiser un « family day » en 2021 sur les sites Lille, Lens et Amiens permettant la découverte des emplois pour les familles et renouveler ce type d'événement sur le réseau les années suivantes
- Mettre en place un « coach parentalité » à disposition des parents pour les accompagner individuellement ou collectivement suivant leur situation
- Organiser des conférences thématiques afin de promouvoir la parentalité (ex : l'adolescence, le sommeil du nouveau parent ...)
- Proposer une démarche d'accompagnement des salariés -aidants
- Remettre en marché la « charte de la parentalité » CEHDF
- Poursuivre la flexibilité le jour de la rentrée scolaire pour les parents d'enfants scolarisés jusqu'en 6ème
- Organiser des entretiens professionnels aux retours des congés spécifiques ou après des absences de longues durées en vue d'étudier les conditions de reprise du travail
- Maintenir le lien entre l'entreprise et le collaborateur durant une absence de longue durée en envoyant une information régulière sur l'entreprise

Article 5 : Actions de sensibilisation et communication

Objectif : Développer des outils de sensibilisation et mettre en place une communication sur les résultats en matière de mixité

Actions :

- Communiquer sur les enjeux et les objectifs de la politique mixité
- Rappeler la capacité d'accès à tous au congé parental à temps complet ou partiel, au temps partiel dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes afin de lever les freins tout en s'assurant du bon déroulement de la carrière du collaborateur
- Intégrer la mixité dans la communication image employeur et dans les actions de communication relations écoles et alternance
- Intégrer une sensibilisation aux discriminations et sur la neutralisation des stéréotypes dans les parcours de formation nouveaux managers et Manager 360
- Sensibiliser les nouveaux entrants aux enjeux de la mixité dans le cadre du parcours Well done

Article 6 : Entrée en vigueur – Durée d'application – Modalités de révision et suivi de l'accord

6.1 Durée de l'accord

Conformément à l'article L.2242-12 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Son terme est donc prévu le 28/02/2023.

6.2 Modalités de révision de l'accord

La conclusion d'un avenant portant révision du présent accord est soumise aux conditions prévues par les articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

Par ailleurs, toute demande de révision devra donner lieu :

- A une information de toutes les parties signataires
- A la remise d'un projet d'avenant de révision accompagnant cette demande
- A l'engagement d'une négociation au plus tard dans les 6 mois suivant la demande de révision

A défaut d'avenant dans un délai de 6 mois suivant l'engagement des négociations, l'accord initial demeurera en vigueur.

Dans l'hypothèse où un élément clef de l'accord viendrait à évoluer pour une raison indépendante de la volonté des parties signataires, et dans l'hypothèse d'une évolution significative de la législation applicable en matière de négociation, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais, à l'initiative de la partie la plus diligente, afin d'analyser cette évolution, voir engager, selon la procédure décrite ci-dessus, la révision totale ou partielle du présent accord.

6.3 Modalités de suivi de l'accord

Un bilan de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera réalisé chaque année.

Article 7 : Communication – dépôt – publicité

Le présent accord est applicable à compter de sa signature. Il est porté à la connaissance du personnel de l'Entreprise via l'intranet.

Le présent accord est déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi dans les quinze jours qui suivent sa signature ainsi qu'au secrétariat du greffe de conseil de prud'hommes du siège de la Caisse d'Epargne Hauts de France.

Fait à Lille, en 10 exemplaires, le 28 mai 2020




Pour la Direction de la CEHDF

Madame Peggy BRIONE

Directeur général adjoint



Pour les Organisations Syndicales Représentatives

	Nom, Prénom du Signataire	Signature
SU-UNSA	M. BEVILACQUA BROND Délégué Syndical	
CFDT	M. LEUJET Alexis Délégué Syndical	
SNE-CGC	M. LECLERQ Laurent Délégué Syndical	
FO	M. LOOSVELD Tanguy Délégué Syndical	