



ACCORD EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET DE LA PROMOTION DE LA MIXITE

▪ **LA CAISSE D'EPARGNE COTE D'AZUR**

dont le siège social est sis à NICE (06205) L'Arénas – 455 promenade des Anglais BP 2397,
Représentée par Madame Isabelle MENGIN, en sa qualité de Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources
et Transformation,
Ci-après désignée « l'Entreprise » ou « CECAZ »

D'une part,

Et

- **LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES** dans l'entreprise, représentées respectivement par leur délégué syndical coordinateur :
- pour le SNP-FO, Bruno AGUIRRE
 - pour le SU-UNSA, Eric MANZO
 - pour le SNE-CGC, Gérard OLIVIERI

D'autre part.

Four digital signatures are displayed in a row. Each signature is preceded by a blue checkmark icon and the letters 'DS' above it. The signatures are: a stylized 'B' (Bruno Aguirre), 'EM' (Eric Manzo), 'GO' (Gérard Olivieri), and 'IM' (Isabelle Mengin).

PREAMBULE

Par le présent accord, les parties signataires confirment leur attachement au respect du principe d'égalité de traitement des salariés, et de toute forme de discrimination, ainsi qu'à celui de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle favorisant cette égalité professionnelle.

Les Parties marquent leur volonté de poursuivre la promotion de ces principes fondamentaux dans une démarche de progrès continu et rappellent qu'il est de la responsabilité de tous les acteurs de l'Entreprise de promouvoir l'égalité professionnelle et de faire évoluer les mentalités afin d'assurer une réelle égalité des chances et de traitement entre les salariés.

Cet accord s'inscrit également dans le prolongement des progrès réalisés par la CECAZ dans ce domaine, notamment grâce aux mesures prises dans le cadre de son précédent accord en faveur de l'égalité professionnelle et la promotion de la mixité du 12 juillet 2018 dont le bilan a été présenté aux organisations syndicales représentatives.

Au cours des différentes réunions de négociation, les Parties ont échangé sur les principaux constats issus de l'analyse d'indicateurs chiffrés sur la période du précédent accord.

Au regard de ce diagnostic, les Parties ont mené leurs discussions autour de plusieurs axes de progression :

- réduire significativement, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (à niveaux de formation, d'expérience, de compétence et de poste confié équivalents) ;
- favoriser un partage des responsabilités parentales et notamment par une répartition plus équilibrée des femmes et des hommes en temps partiels,
- maintenir une répartition équilibrée des femmes et des hommes dans les effectifs, tout en poursuivant les actions et réflexions engagées sur les filières au sein desquelles existe un déséquilibre ;
- poursuivre les actions visant à équilibrer le nombre de promotions entre les femmes et les hommes ;
- maintenir, également, cet équilibre dans le nombre d'embauches,
- améliorer et favoriser l'augmentation de la proportion de femmes aux postes à responsabilités ;
- poursuivre la prévention et la lutte contre toutes les formes d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel

Il repose également sur les informations et données chiffrées issues du rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'Entreprise prévu par le Code du travail et qui a reçu un avis favorable de la part du CSE lors de la réunion du 22 juillet 2021.

Par ailleurs, les actions et engagements pris dans cet accord s'inscrivent pleinement dans la politique volontariste du Groupe en matière d'égalité de traitement des salariés, et assurent une déclinaison de l'accord de branche Caisse d'Epargne du 16 juillet 2021 destiné à la promouvoir.

Ainsi, et conformément aux dispositions du Code du travail, les parties au présent accord ont choisi sept domaines d'action auxquels ont été associés des objectifs de progression, des actions et mesures permettant de les atteindre et enfin des indicateurs chiffrés en permettant le suivi.

ARTICLE 1 – DEFINITION DE L'EGALITE 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 – proche aidant, 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.



DS DS DS DS

ARTICLE 3 – CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

Le présent accord pour l'égalité professionnelle et la promotion de la mixité s'applique à l'ensemble des salariés de la CECAZ.

Par ailleurs, il est précisé que les postes d'encadrement sont définis comme appartenant aux classifications H, I, J, K.

ARTICLE 4 – LE RECRUTEMENT

L'accès à l'emploi doit se faire de manière indifférente aux femmes et aux hommes et permettre une représentation équilibrée des deux genres dans tous les métiers de la CECAZ et plus spécifiquement sur les emplois pour lesquels il est apparu une sous ou sur représentation d'un des deux genres.

Article 4.1 – Objectifs

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

- D'ouvrir tous les postes indifféremment aux femmes ou aux hommes,
- De porter une attention particulière au volume de recrutement des hommes sur les emplois non cadre (notamment commerciaux),
- De faire 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,
- De sensibiliser sur la nécessité de réduire les stéréotypes sur les appétences dites féminines ou masculines de certains métiers,
- D'anticiper les futures évolutions professionnelles et prévenir les pénuries de candidatures féminines ou masculines, notamment sur les postes et équipes en déséquilibre de genre,
- D'éviter toute discrimination envers les salariés à temps partiel.

Ces objectifs concernent les recrutements en CDI, et la même attention sera portée sur le recrutement de CDD, de stagiaires et d'alternants dans la mesure où ils constituent une source de recrutement en CDI.

Article 4.2 – Mesures d'accompagnement

La CECAZ mettra en œuvre les mesures suivantes :

- **Processus et critères de recrutement**

Afin de développer la mixité à tous les niveaux hiérarchiques, la CECAZ veillera 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.

Par ailleurs, la CECAZ retient 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.

Ainsi, la CECAZ s'engage sur la mise en œuvre des actions suivantes :

Dans le cadre de la loi du 22 décembre 2016 baptisée « Egalité et citoyenneté » et pour garantir plus d'égalité entre les citoyens, la CECAZ poursuivra les actions mises en place en terme de formation/sensibilisation obligatoire à la non-discrimination à l'embauche pour les Responsables Recrutement et Carrières, Chargé de sourcing, y compris dans les process de cooptation qui feront l'objet d'un rappel des principes d'égalité hommes femmes, tous les managers et généralement tout nouvel entrant de l'unité intervenant dans la chaîne du recrutement.

Il sera rappelé aux prestataires les exigences de la CECAZ en matière de recrutements basés sur les seules compétences en les informant formellement de cette exigence et de la politique de l'Entreprise en la matière.

Il conviendra également de poursuivre la communication et l'engagement de la CECAZ en matière de mixité, mais aussi de lutte contre toute forme de discrimination, auprès des écoles partenaires notamment lors de la participation à des forums et lors de processus de « recrutement » de stagiaires et d'alternants.

Enfin il sera essentiel de :

- rappeler l'existence sur le portail Intranet du livret de synthèse « Recruter sans discriminer » à destination des équipes Ressources Humaines et des managers impliqués dans le process,
- transmettre systématiquement le guide des bonnes pratiques en matière de recrutement afin de sensibiliser les managers recruteurs et nouveaux managers à la non-discrimination.

- **Offres d'emploi**

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

A ce titre, la CECAZ s'engage, 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'apparait 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**

La CECAZ poursuivra les démarches d'identification des métiers à tendance fortement féminisée ou masculinisée. Afin de favoriser l'émergence de candidatures diversifiées sur les postes à pourvoir en interne, la Direction des Ressources Humaines mettra 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, la CECAZ pourra 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 et les forums.

● Postes d'encadrement

La CECAZ retient 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, uniquement basées sur les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats.

La CECAZ se fixe comme objectif sur la période du présent accord, de maintenir la parité obtenue, en terme de recrutement de femmes en contrat de travail à durée indéterminée dans la catégorie « Cadres » sur la durée de l'accord.

Les indicateurs associés à ces différentes actions sont les suivants :

- Nombre de prestataires informés de la politique de la CECAZ en matière de recrutement,
- Nombre d'écoles partenaires informées de la politique de la CECAZ en matière de Recrutement,
- Nombre de "managers recruteurs" sensibilisés à la non-discrimination,
- Nombre de guides diffusés auprès des managers,
- Nombre de candidatures reçues, nombre de candidats retenus en entretien et nombre de candidats retenus en phase finale par genre,
- Nombre de recrutement par genre dans la chaque catégorie professionnelle.

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 des salariés. A ce titre, la CECAZ reconnaît 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, les objectifs de la CECAZ sont de :

- Prendre toutes les dispositions pour assurer un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, notamment managériaux,
- Faire progresser le nombre de propositions de candidatures féminines dans les programmes de formation managériaux Groupe,
- Sur la durée de l'accord assurer un équilibre hommes femmes dans l'accès aux 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.

La CECAZ assure un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, notamment managériaux.

Un délai de prévenance suffisamment long (3 semaines au minimum) sera respecté entre l'inscription et la date de début de la session afin de permettre aux salariés de s'organiser.

Il sera rappelé aux managers l'attention à porter lors de l'inscription des salariés afin de veiller à la meilleure conciliation possible entre l'action de formation et leurs responsabilités familiales.

- **Formations qualifiantes et diplômantes**

La CECAZ a pour ambition de veiller à la parité entre le nombre de proposition de candidatures hommes/femmes dans les cursus de formations qualifiantes et/ou diplômantes. Pour ce faire, la CECAZ intensifiera la communication et la sensibilisation sur les parcours de formation diplômantes, qualifiantes et managériales.

- **Formation et temps partiel**

Les parties réaffirment leur attachement à favoriser l'égalité d'accès à la formation pour l'ensemble des salariés.

Il est donc rappelé que les actions de formation tant pour le développement des compétences que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise et du maintien de l'employabilité, 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 afin de préserver l'accessibilité de ces actions de formation programmées durant les temps non travaillés générés par le temps partiel.

Par ailleurs, les frais supplémentaires de garde d'enfants de moins de 12 ans seront pris en charge pour les salariés lorsque les formations (durée de formation et dépassement du temps habituel de trajet A/R pour se rendre au lieu de formation) se déroulent en dehors des horaires habituels de travail et ou nécessitent un déplacement avec hébergement en dehors du domicile.

Les indicateurs associés à ces différentes actions sont les suivants :

- Nombre d'actions de formation proposées avec un délai de prévenance de 3 semaines minimum,
- Nombre de notes de lancement des formations sensibilisant les managers à la recherche d'une conciliation entre l'action de formation et leurs responsabilités familiales,
- Pourcentage de femmes/hommes présenté et retenu dans la filière management, et les parcours Talents
- Pourcentage de femmes/hommes présenté et retenu dans les parcours BPCE
- Nombre de salariés F/H à temps partiels ayant bénéficié de formation et nombre moyen d'heures de formation.



➤ ARTICLE 6 – LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

La gestion des parcours professionnels et l'amélioration de l'équilibre des femmes et des hommes dans les différents métiers de l'entreprise constituent des objectifs prioritaires pour la CECAZ.

Pour ce faire, la CECAZ applique des procédures de gestion et d'évolution de carrières identiques pour les femmes et les hommes. Elles doivent permettre un accès équilibré, à la promotion et aux postes à responsabilités et favoriser la construction de parcours de carrière sans distinction de sexe.

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.

Les démarches en vue de garantir l'égalité professionnelle doivent aussi permettre de s'assurer que les femmes et les hommes ont des parcours de carrière comparables au sein de la CECAZ.

Article 6.1 – Objectifs

Depuis 2012, la proportion de femmes cadres dans l'entreprise a régulièrement et significativement progressé.

Afin de poursuivre cette trajectoire, la CECAZ se fixe pour objectif de maintenir le taux obtenu sur la période 2018-2021, de 50 % de femmes cadres à la fin du présent accord.

Il sera alors considéré que dans une fourchette d'équilibre comprise entre 47.5 % et 52.5 %, l'égalité numérique est respectée.

Plus spécifiquement, la CECAZ souhaite faire progresser la représentativité des femmes au-delà du premier niveau de cadre (classifications I et J notamment), niveaux dans lesquels ce taux de représentativité demeure insuffisant.

Ainsi, concernant les classifications I, J et K où les promotions sont les moins nombreuses, la CECAZ s'engage sur le fait qu'un nombre égal de femmes et d'hommes soit promu sur la durée de l'accord, à compétences, expériences et profils équivalents.

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 ou la grossesse.

- **Identification des freins aux candidatures féminines**

Afin de pallier aux situations dans lesquelles les collaboratrices n'expriment pas aisément leurs projets professionnels, la DRH identifiera dans le recueil des entretiens professionnels et sur des critères de compétences et de performances, les profils adaptés n'ayant pas postulé et leur proposera un entretien au cours duquel sont examinés les freins à la candidature et les solutions qui peuvent être trouvées.

Pour identifier et agir sur les freins potentiels des femmes à s'orienter vers un poste de cadre ou un parcours professionnel managérial, la CECAZ mettra en œuvre les actions suivantes :

- Intégrer cet objectif d'identification des femmes pouvant évoluer vers des postes à plus fortes responsabilités lors des comités de carrières réalisés sur la base notamment des projets professionnels exprimés dans les entretiens d'appréciation des compétences,
- Réaliser un entretien de carrière avec l'ensemble des femmes identifiées à potentiel pour devenir cadre ou exercer des fonctions managériales,
- Améliorer l'accessibilité des femmes à la formation et en proposant des modules de formation permettant d'accéder à la catégorie cadre.

Les indicateurs associés à ces différentes actions sont les suivants :

- Nombre d'entretiens réalisés avec des femmes /hommes à potentiel managérial identifiés dans des dispositifs RH d'identification de potentiels,
- Nombre de projets mobilités fonctionnelles exprimés lors des entretiens professionnels périodiques,
- Nombre de projets mobilités fonctionnelles exprimés lors des entretiens professionnels de bilan,
- Nombre de profils adaptés n'ayant cependant pas postulé, identifiés par la Direction des Ressources Humaines dans le recueil des entretiens professionnels et sur des critères de compétence.

- **Retenir, pour la phase finale, des candidatures mixtes pour les postes de cadres pourvus en « interne »**

Sous réserve de candidatures présentant les compétences et capacités nécessaires pour occuper l'emploi, la CECAZ souhaite retenir au minimum une candidature de chaque genre, pour la phase finale des recrutements « internes » des cadres.

Les indicateurs associés à cette action sont les suivants :

- Pourcentage de candidature mixte en phase finale de recrutement dans la catégorie cadre,
- Nombre de F/H promus dans les classifications I, J et K.

ARTICLE 7 – ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

-MATERNITE, PATERNITE ET PARENTALITE, PROCHE AIDANT

La CECAZ s'engage 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

La CECAZ prendra toutes les dispositions pour que les congés maternité/paternité s'effectuent dans les meilleures conditions.

A ce titre, les parties au présent accord considèrent que l'exercice de la parentalité et du dispositif proche aidant doivent 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.

En application de ce principe, il est convenu que 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.

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 ou vivant maritalement avec elle, peut bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Ce congé est légalement de 25 jours consécutifs ou de 32 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

La CECAZ mettra en place des dispositifs permettant d'accompagner les personnes concernées en amont, pendant et après ces congés.

Article 7.2 – Mesures d'accompagnement

- **Disposition spécifique entre la déclaration de grossesse et le départ en congé maternité**

La CECAZ veillera à limiter les déplacements professionnels (missions, formations) des salariées en situation de grossesse déclarée.

- **Entretien en amont du 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 Recrutement et Carrières.

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 salarié pourra demander à rester destinataire des informations générales de nature collective.

L'utilisation de l'extranet interne développé à cet effet doivent permettre de donner accès à ces informations aux collaborateurs absents.

- **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 (congés payés, compte épargne temps, temps partiel, ...), la DRH organise 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 intervenu durant la période d'absence. Cette action de remise à niveau s'inscrit dans le cadre du plan de formation.

De plus et si possible, les formations dispensées durant le congé et auxquelles le salarié n'a pu assister, feront l'objet d'un report au retour dans l'entreprise.

Ces formations identifiées seront mises en œuvre au retour du salarié, dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 3 mois de la reprise.

Par ailleurs un Guide de la Parentalité a été rédigé en 2019 par les Women d'azur en collaboration avec les services de la DRH, le CSE et le service communication, il s'agira de poursuivre l'accès à l'information sur le portail Intranet à propos des différents cycles de vie de parents, au travers de ce guide.

Les indicateurs associés à ces différentes actions sont les suivants :

- La CECAZ s'engage à réaliser 100 % des entretiens professionnels de reprise d'activité à la suite d'un congé de maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein tout au long de l'accord. Ces entretiens se tiendront prioritairement en face à face en fonction du contexte.
- Nombre de formations mises en place à l'issue d'un retour de congé maternité, adoption, parental.
(formations dans les 3 mois de la reprise)

– ORGANISATION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la CECAZ, 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 7.3 – Objectifs

Mettre en place des dispositifs afin de donner un cadre commun et partager sur des points clefs de la vie au travail compatibles avec l'exercice de responsabilités familiales ou personnelles.

Article 7.4 – Mesures d'accompagnement

- **Organisation du travail**

La CECAZ et les managers appliquent la charte pour l'équilibre des temps de vie signée par les Caisses d'Epargne le 14 juin 2017 (annexe 1).

Par ailleurs, la planification des congés payés 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'Entreprise nécessitant impérativement la présence du salarié (exemple : formations longues, manifestations professionnelles, ...).

La CECAZ s'efforcera également d'adapter les modalités de formation durant le présent accord (utilisation du e-learning, des classes virtuelles) afin de réduire les déplacements liés aux formations présentiellees.

La CECAZ continuera de favoriser :

- l'utilisation de solutions techniques pour l'organisation des réunions et la limitation des déplacements professionnels en privilégiant, les modes de réunion à distance (visioconférences, les web-conférences et les conférences téléphoniques...).
- l'utilisation des dispositifs de sophthphonie afin d'éviter les appels professionnels en dehors des heures de travail.

- **Mesures liées au temps partiel**

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

La hiérarchie ne doit donc restreindre l'accès au temps partiel, en raison du genre ou du niveau hiérarchique y compris pour les postes d'encadrement à l'exception de demandes incompatibles avec l'emploi exercé.

Dans ce cas, un autre emploi et/ou affectation pourra être proposé.

La CECAZ s'engage également à réduire les freins qui subsistent dans l'articulation entre le temps partiel et l'exercice d'un poste de cadre. La possibilité, effective, d'associer un temps partiel proportionnellement compatible avec des responsabilités managériales est un vecteur important d'égalité qui doit pouvoir bénéficier autant aux femmes qu'aux hommes.

- **Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle**

Afin de renforcer cet objectif, et permettre ainsi aux salariés de concilier au mieux leur vie professionnelle et familiale, la CECAZ souhaite compléter son dispositif par les mesures suivantes :

- ✓ Favoriser les demandes de mobilité géographique justifiées par un rapprochement familial en communiquant sur les modalités de demande de mobilité et accusant réception de la demande,
- ✓ Analyser l'ensemble des demandes de rapprochement, en assurer le suivi et l'information du salarié (réponse au salarié, information sur état de la demande, ...)
- ✓ Valoriser et communiquer sur le CESU et l'abondement de la CECAZ pour les salariés ayant des enfants de moins de 12 ans,
- ✓ Renforcer par la communication l'accès au dispositif de soutien scolaire mis en place dans l'entreprise,
- ✓ Encourager l'accès au dispositif de télétravail prévu dans l'accord du 7 septembre 2021 pour les fonctions supports, des négociations étant actuellement en cours pour les fonctions commerciales.



ARTICLE 8 – LA REMUNERATION 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 L3221-4 du code du travail, c'est-à-dire un ensemble comparable :

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

Article 8.1 – Objectifs

La CECAZ poursuivra ses actions en la matière 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 les Responsables Recrutement et Carrières aux obligations légales liées à l'égalité salariale,
- Réduisant les écarts de rémunérations non justifiés,
- Veillant à ce que les salariés à temps partiel ne soient pas pénalisés en matière d'augmentations salariales ou de déroulement de carrière.

Article 8.2 – 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, la CECAZ appliquera pendant la durée du présent accord les dispositions suivantes :

● Réalisation de l'index égalité professionnelle

Les entreprises de la branche Caisse d'Epargne réalisent le calcul de leur index égalité professionnelle dans le respect des dispositions des articles L1142-8 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

La CECAZ s'engage à ce que le niveau de salaire et de classification à l'embauche soit identique 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.

Pour ce faire, les Responsables Recrutements et Carrière disposent d'outil d'aide à la décision élaboré en matière de fixation de rémunération par emploi et/ou niveau de classification (indicateurs statistiques, « nuage de points »).

Les informations issues de cet outil sont partagées avec les managers concernés pour leur permettre d'identifier les écarts salariaux et de partager et comprendre le niveau de rémunération défini.

- **Répartition des augmentations individuelles**

A l'occasion des révisions salariales, la CECAZ s'assure que la répartition des mesures individuelles reflète l'équilibre femmes/hommes y compris pour les salariés à temps partiel. 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.

- **Réalisation d'un état des lieux des écarts de rémunération**

Un état des lieux sera réalisé une fois par an 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 et le diplôme, dans le respect des dispositions de comparaison de l'article L3221-4 du Code du travail.

- **Mise en œuvre d'un réajustement salarial**

Chaque année à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires (art L.2242-15 du Code du travail), la CECAZ établira un diagnostic objectif, à partir de l'état des lieux visé ci-dessus, en matière d'égalité salariale.

Les écarts significatifs inexplicables (supérieurs à 5% maximum de la courbe de tendance logarithmique du nuage de point par emploi ou classification), feront l'objet de plans d'actions et de mesures en vue d'apporter les corrections nécessaires.

A ce titre, y compris lorsque l'index est supérieur ou égal à 75, une enveloppe budgétaire spécifique équivalente à 0.2 % de la masse salariale sera annuellement allouée à la réduction de ces écarts avec pour objectif de les réduire de moitié à la fin du présent accord.

Les observations, les mesures prises et l'utilisation de l'enveloppe budgétaire spécifique seront présentées chaque année au CSE.

- **Rattrapage salarial au retour du congé maternité ou d'adoption**

La CECAZ mettra en œuvre, au retour du congé maternité ou d'adoption, le rattrapage salarial des collaboratrices ou collaborateurs en application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Ainsi, ceux-ci bénéficient :

- des augmentations générales de salaire
- de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé maternité ou d'adoption par les salariés relevant de la même classification
- pour la durée du congé, de la part variable moyenne de leur classification.

- **Sensibilisation des managers et des Responsables Recrutement et Carrières** aux obligations légales liées à l'égalité salariale, lors des recrutements et des processus individuels de revalorisation salariale (augmentation individuelle, promotion,...).

- **Les indicateurs associés à ces différentes actions sont les suivants :**
 - Utilisation systématique de l’outil d’aide à la décision lors de la fixation des niveaux de rémunération d’embauche et de promotion,
 - Nombre de situations en écart de rémunération identifiées,
 - Nombre de situations en écart de rémunération régularisées,
 - Nombre de salariés(es) bénéficiaires d’un rattrapage salarial au retour d’un congé de maternité ou d’adoption,
 - Enveloppe budgétaire consacrée à ces différentes mesures.

ARTICLE 9 – ACTIONS DE SENSIBILISATION ET 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.

Article 9.1 – Objectifs

Consciente que l’égalité professionnelle nécessite d’agir sur les stéréotypes, la CECAZ poursuivra le développement des outils de sensibilisation et mettra en place une communication sur ses résultats en matière de mixité.

Article 9.2 – Mesures d’accompagnement

- **Développement d’outils de sensibilisation et de formation**

La CECAZ poursuivra les actions engagés dans le cadre du parcours des nouveaux managers en matière de formation/sensibilisation contre les discriminations, et de 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**

La CECAZ poursuivra les actions engagés dans le cadre du parcours du nouvel entrant (y compris les alternants) notamment au travers de l’animation d’une séquence sur la diversité.

- **Communication**

La CECAZ poursuivra la diffusion chaque année d’une communication présentant les enjeux et objectifs de la politique mixité.

- **Correspondant mixité**

Le correspondant mixité coordonnera les actions prévues dans le cadre du présent accord.

Par ailleurs, le correspondant mixité contribuera à l’élaboration d’un bilan annuel des actions réalisées afin de le présenter auprès des Instances Représentatives du Personnel compétentes et du Groupe BPCE.



ARTICLE 10 – LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT 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.

La CECAZ s'est engagée depuis plusieurs années au travers notamment de la nomination et la formation de référents harcèlement RH et CSE et a déployée des dispositifs de sensibilisation (auto-diagnostic, guide, communication intranet...).

Article 10.1 – Objectifs

Par cet accord, la CECAZ réaffirme sa 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 à l'entreprise 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 10.2 – 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 déjà désigné.

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 également désigné au sein du CSE.

Il doit être formé, via le dispositif Groupe mis à leur disposition ou un autre dispositif de formation de leur choix. Les 2 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. L'entreprise s'engage à déployer 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
- Edition de guides-repères le management les filières Ethiques & conformité et RH, les équipes médico-sociales et les représentants du personnel afin de :
 - Comprendre et s'approprier 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
 - Accompagner les victimes, notamment après traitement de la situation
 - Engager les procédures disciplinaires le cas échéant

ARTICLE 11 – SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

L'application du présent accord fera l'objet d'un suivi annuel sur la base des indicateurs associés aux engagements de la CECAZ en matière de mixité.

ARTICLE 12 – DUREE, DEPOT ET PUBLICITE

Article 11.1 – Durée

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2022 et cessera automatiquement de produire tout effet le 31 décembre 2024.

Article 11.2 - Révision

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux dispositions 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 et doit être accompagnée des propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de trois 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.


Article 11.3 – Dépôt et publicité

A l'expiration du délai d'opposition, et conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé auprès de la DREETS des Alpes-Maritimes et du Secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de NICE.

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.

Un exemplaire du présent accord sera également transmis à l'adresse numérique de la branche.
En outre, un exemplaire original sera établi pour chaque partie.

Fait à Nice Arénas, le 16 décembre 2021, en 5 exemplaires originaux.


 Pour la CAISSE D'EPARGNE COTE D'AZUR :

Isabelle MENGIN

Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources et Transformation

DocuSigned by:

459FB49147A342A...


 Pour les ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES :

DocuSigned by:

344430951F58493...

Gérard OLIVIERI

Délégué Syndical Coordinateur SNE-CGC

DocuSigned by:

94229B03819D4E0...

Bruno AGUIRRE

Délégué Syndical Coordinateur FO

DocuSigned by:

0ACC4C63B0D649D...

Eric MANZO

Délégué Syndical Coordinateur SU-UNSA