



CAISSE D'ÉPARGNE
BRETAGNE PAYS DE LOIRE



ACCORD RELATIF A L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

2022 – 2023 – 2024

ENTRE LES SOUSSIGNÉES :

La Caisse d'Épargne Bretagne Pays de Loire, représentée par :

Anne VIAUD MURAT, Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources,

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentées par :

.....pour la CFDT,

.....pour la SNE CGC,

.....pour l'UNSA-BPCE,

.....pour SUD SOLIDAIRES,

d'autre part,

IL A ÉTÉ ARRÊTÉ ET CONVENU CE QUI SUIT :

SOMMAIRE

Préambule	3
Article 1 : Définition de l'égalité professionnelle	5
Article 2 : Objet	5
Article 3 : Champ d'application du présent accord	5
Article 4 : Le recrutement interne et externe	5
Article 4.1 – Objectifs	6
Article 4.2 – Mesures d'accompagnement	6
Article 5 : La formation professionnelle	8
Article 5.1 – Objectifs	8
Article 5.2 – Mesures d'accompagnement	9
Article 6 : La promotion professionnelle	10
Article 6.1 – Objectifs	10
Article 6.2 – Mesures d'accompagnement	10
Article 7 : Maternité, paternité, parentalité et longue absence	12
Article 7.1 – Objectifs	12
Article 7.2 – Mesures d'accompagnement	12
Article 8 : Articulation vie privée et vie professionnelle	14
Article 8.1 – Objectifs	15
Article 8.2 – Mesures d'accompagnement	15
Article 9 : La rémunération effective	16
Article 9.1 – Objectifs	16
Article 9.2 – Mesures d'accompagnement	17
Article 10 : Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes....	19
Article 10.1 – Objectifs	19
Article 10.2 – Mesures d'accompagnement	19

Article 11 : Les actions de sensibilisation et de communication.....	20
Article 11.1 – Objectifs.....	21
Article 11.2 – Mesures d'accompagnement.....	21
 Article 12 : Indicateurs de suivi de l'accord.....	 22
 Article 13 : Durée, dépôt et publicité	 24
Article 13.1 – Durée	24
Article 13.2 – Révision	24
Article 13.3 – Dépôt et publicité.....	24
 Annexe 1	 26
Annexe 2.....	27
Annexe 3 : trame entretien professionnel.....	28
Annexe 4 : détail des congés spéciaux à date mai 2022	29

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 ainsi qu'en application des dispositions de l'accord de branche du 16 juillet 2021 et s'inscrit dans la continuité de l'accord et des engagements pris par la CEBPL pour promouvoir l'égalité professionnelle et la promotion de la mixité.

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 CEBPL.

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.

La dynamique engagée dans ce cadre permet de conforter des résultats encourageants sur la durée du précédent accord (2018/2020) :

- Une augmentation de plus de 4 points depuis 2018 (42.19 %) du pourcentage de femmes dans l'encadrement pour atteindre 46,52 % à fin 2020 (pour un objectif fixé à 45 %) ;
- Une augmentation très significative des femmes dans la classification H avec un taux en 2020 de 50.83 % jamais atteint auparavant (45.92 % à fin 2018) ;
- Des taux de promotion qui ont fortement progressé en faveur des femmes avec un taux de 56 % à fin 2020, au-delà de la parité comme lors de la période antérieurement mais en proximité avec la part relative des femmes dans l'effectif ;
- L'index Egalité professionnelle a progressé sur la période 2018 à 2020 passant de 74 à 93 points ;
- Le rapport SYNDEX établi au titre des 5 années écoulées souligne combien le congé maternité ne constitue pas un frein à la progression de carrière des femmes. De même, il mentionne la politique volontariste de la Caisse en matière d'accession au statut Cadre pour les femmes.

Cependant, les parties en présence conviennent que la CEBPL doit poursuivre et amplifier les mesures déjà prises, conscientes qu'il subsiste des marges de progrès et notamment s'agissant :

- De la promotion des femmes au-delà de la classification G et de leur présence encore trop restreinte sur les métiers de spécialistes comme sur le marché des Professionnels ou celui de l'Entreprise ;
- Des classifications I, J, K où subsistent des écarts de rémunérations avec une prédominance des hommes sur les plus hautes rémunérations ;
- De l'évolution de carrière des femmes de moins de 40 ans et non-cadres.

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 des actions concrètes des ressources humaines sur les stéréotypes et les représentations inégales de genre induites dans certains métiers (notamment de spécialistes) et dans des emplois de managers ou à responsabilités.
- 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.
- La progression nécessaire de la représentation féminine dans les postes de cadres et notamment au-delà du 1^{er} niveau de classification Cadre, et les écarts de rémunération plus importants sur les classifications I, J, K.
- La prise de conscience qu'un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne peut se résumer à un ensemble de mesures correctrices à la seule destination des femmes. Il s'agit d'un enjeu collectif qui doit être porté par les hommes et les femmes.

Cet accord a ainsi pour objectif de mobiliser toutes les dispositions visant à développer la mixité au sein de la CEBPL.

Il pose ainsi un cadre aux actions engagées en ce sens au sein de la CEBPL. Sa réussite est conditionnée, notamment, à l'implication de tous les acteurs de l'entreprise dans la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur de l'égalité professionnelle. Les parties reconnaissent que les dispositions du présent accord doivent s'inscrire dans la durée, et ses effets seront mesurés au moyen des indicateurs de suivi détaillés à l'article 12 de cet accord.

Par ailleurs, le présent accord permet de réaffirmer la volonté de l'entreprise de garantir pour les femmes et les hommes des environnements de travail sécurisants, respectueux de leur santé, de leur intégrité et de leur dignité.

Article 1 : 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 la vie privée.

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 CEBPL, titulaires d'un contrat de travail, quelles qu'en soient la nature et la durée.

Article 4 : Le recrutement interne et externe

L'accès équilibré à l'emploi constitue un objectif prioritaire pour la CEBPL. Il contribue au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans ce cadre, la CEBPL réaffirme sa volonté de poursuivre une politique de recrutement et de mobilité exempte de toute forme de discrimination et son attachement à l'égalité de traitement dans l'accès à l'ensemble des emplois ouverts au recrutement et à la mobilité.

Article 4.1 – Objectifs

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

- De supprimer les écarts et de se diriger vers un recrutement plus paritaire dans les métiers à forte disparité de genre ;
- D'anticiper les futures évolutions professionnelles et de prévenir les pénuries de candidatures féminines, notamment sur les postes de managers commerciaux ou certains métiers spécialisés comme sur les marchés des Professionnels et de l'Entreprise ;
- Faire prendre conscience afin de limiter 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 recrutements des hommes sur les emplois non-cadres (notamment commerciaux).

Pour atteindre ces objectifs, la CEBPL fera 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. Elle s'attache également à contenir le taux de féminisation des emplois non-cadres.

Article 4.2 – Mesures d'accompagnement

La CEBPL met en œuvre les mesures suivantes :

• Processus et critères de recrutement

Afin de développer la mixité à tous les niveaux hiérarchiques, la CEBPL veille à l'équilibre de la part respective des femmes et des hommes dans les recrutements internes et externes et à éviter une surreprésentation féminine ou masculine sur certains emplois.

Ainsi, elle 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.

Afin de garantir l'application de critères objectifs :

- A compétences égales, la CEBPL favorisera le recrutement en interne lorsque le recrutement est ouvert en interne ;

- L'ensemble de ces principes fera l'objet d'une communication auprès des cabinets externes de recrutement habituellement sollicités par l'entreprise.
- La CEBPL poursuivra le déploiement de la formation/sensibilisation obligatoire à la non-discrimination à l'embauche pour les professionnels du recrutement.
- En complément, tous les managers seront sensibilisés aux critères de non-discrimination par différents moyens : kits de sensibilisation, formations, webinaires...

• 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 fondées uniquement sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

- A ce titre, la CEBPL 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'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne/appels d'offres qu'en externe (quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).
- Afin de favoriser la visibilité et l'accès aux offres, la CEBPL s'engage à maintenir via sa page d'accueil WebActus, le lien vers l'ensemble des postes ouverts dans l'entreprise.

• Rééquilibrage des filières ou métiers en déséquilibre de genre

La CEBPL mène 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, la DRH met 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.

A ce titre, la CEBPL va mettre en place :

- des webinaires valorisant les métiers, en particulier et prioritairement, ceux pour lesquels l'un des genres est surreprésenté (exemples : les métiers du marché des Professionnels, de l'Entreprise...). Ces webinaires, accessibles en replay lorsque ce sera techniquement possible, mettront en avant le témoignage de collaborateurs exerçant ces métiers ;
- Lors de la Journée des Nouveaux Entrants, la CEBPL organise un forum des métiers, au travers d'ateliers, animés par les collaborateurs, démontrant notamment la diversité d'accès, indifféremment aux genres ;
- des conférences sur les stéréotypes seront proposées en complément par la DRH.

De plus, la CEBPL poursuit, dans le cadre de sa politique de partenariat, ses interventions sur l'ensemble du territoire, au sein des écoles, universités, et dans le cadre de forums, démontrant l'ouverture des métiers aux deux genres.

• **Vigilance spécifique en matière de recrutement**

Une vigilance spécifique en la matière sera portée sur :

- les postes d'encadrement vis-à-vis des candidatures féminines ;
- les postes non-cadres vis-à-vis des candidatures masculines.

La CEBPL retient pour la phase finale de recrutement, dès lors que cela est possible, parmi les candidatures examinées au moins une candidature féminine et masculine.

Article 5 : La formation professionnelle

L'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle constitue un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité des chances dans le déroulement des carrières et de l'évolution professionnelle. A ce titre, la CEBPL reconnaît notamment l'importance de la formation dans l'accès égal des femmes et des hommes aux postes à responsabilités et dans la mixité des métiers.

Pour le respect de l'équilibre vie privée/vie professionnelle, la CEBPL rappellera que la formation doit impérativement s'effectuer sur le temps de travail (hors révisions personnelles) : un message en ce sens sera intégré sur la page d'accueil Click&Learn ainsi que dans chaque notification de formation.

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.

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

• Formations certifiantes et diplômantes

La CEBPL a pour ambition de faire progresser le nombre de formations certifiantes et/ou diplômantes ainsi que le nombre de candidatures dans chacun de ces cursus. Pour ce faire, elle lancera une réflexion sur la certification de certains parcours internes (exemple : parcours « Nouveau Chargé d'affaires Professionnels »).

• Formations en lien avec le développement professionnel

La CEBPL va accentuer la mise en œuvre de formations pour favoriser l'évolution professionnelle des femmes en vue de développer leur confiance et de prendre conscience de leur potentiel (exemples déjà lancés : MyBoost, Talents, ESCP). La CEBPL inscrira des collaboratrices au parcours « Réussir sa carrière au féminin » et déploiera en interne une formation « Osez au Féminin » pour les collaboratrices, en particulier, celles des classifications où elles sont sous-représentées.

La CEBPL va poursuivre la mise œuvre d'un socle d'intégration pour les métiers d'experts et de managers dans le même esprit que le parcours START destiné aux Gestionnaires de clientèle Particuliers.

• 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 la DRH, afin de préserver l'accessibilité de ces actions de formation durant les temps de dispense d'activité générée par le temps partiel tels que :

- La priorité demeure le respect du temps partiel ce qui peut entraîner le report de la formation lorsque cela est possible ;
- En cas d'impossibilité de report de la formation, des compensations financières pour frais exceptionnels et incontournables de garde d'enfant du fait de la formation pourront être pris en charge. Cette compensation financière sera forfaitaire dans la limite de 20 €/journée de formation à raison de 2 remboursements annuels maximum et sous réserve de présentation des justificatifs.

Article 6 : La promotion professionnelle

La gestion des parcours professionnels et l'amélioration de la proportion de femmes cadres constituent des objectifs prioritaires pour la CEBPL. Elle applique 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

Dans le cadre de l'objectif du Groupe de porter la représentation des femmes dans l'encadrement à 50 % à fin 2023 (accord Groupe), la CEBPL se fixe pour ambition d'y contribuer en continuant à faire évoluer son indicateur d'encadrement avec pour ultime ambition de se rapprocher des 50%.

La CEBPL veillera à une homogénéité des parcours indifféremment au genre, à la parentalité et au temps de travail.

Enfin, la CEBPL veille 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.

La CEBPL retient pour la phase finale de décision, dès lors que cela est possible, au moins une candidature féminine et masculine.

• Constitution de viviers et levée des freins aux candidatures féminines

Une approche en amont par la constitution de viviers de collaborateurs à potentiel évolutif dans des filières métiers permet une meilleure anticipation et gestion des difficultés liées notamment aux stéréotypes de genre et aux freins éventuels. Ainsi, la CEBPL souhaite mettre en œuvre sur la durée du présent accord cette approche de viviers dans les conditions définies suivantes :

- Organiser des viviers spécifiquement sur les métiers management et métiers spécialisés (Professionnels et Entreprises) en visant une parité des collaborateurs identifiés, notamment au travers des entretiens professionnels réalisés par les managers ou la DRH ainsi que des revues du personnel ;
- Mettre en place des « évaluations » pour la validation des profils en s'assurant autant que possible d'un équilibre dans la représentation des collaborateurs validés ;
- Commencer la formation ou le parcours de formation dédié en amont de la prise de poste afin de faciliter la prise de fonction du collaborateur.

Cette approche devra être menée spécifiquement pour les métiers en forte tension d'équilibre de représentativité ou pour lesquels la CEBPL conserve un enjeu fort de mixité (Professionnels, managers, cadres supérieurs). Ainsi, la mise en place de cette approche sera réalisée prioritairement :

- Pour les collaborateurs éligibles aux parcours nationaux et/ou de spécialisation (exemple Dauphine) ;
- Pour les collaborateurs de la filière Professionnels ;
- Pour les collaborateurs non-cadres évolutifs vers un emploi de classification Cadre ;
- Pour les potentiels évolutifs managers ;

- De même, pour les cadres évolutifs vers l'encadrement supérieur, au travers du parcours « MyBoost » à renouveler chaque année.

La CEBPL reconnaît le rôle majeur du manager en tant qu'acteur dans la synergie des métiers et des compétences.

Il est par ailleurs rappelé que le temps partiel ne doit pas être un frein à l'évolution professionnelle. Il ne peut donc être opposé au salarié dans l'accès et l'étude de sa candidature, sauf incompatibilité du taux de temps partiel ou des jours souhaités avec l'exercice du métier.

Dans le même sens, les absences pour des congés familiaux (maternité, paternité) ne peuvent être pris en compte dans les processus de promotion ou d'accès aux postes à responsabilité. La mise en œuvre d'actions de sensibilisation des managers et des Chargés de développement RH doit permettre une meilleure acculturation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise sur ce sujet.

Article 7 : Maternité, paternité, parentalité et longue absence

La CEBPL s'engage à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, le congé maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant et les longues absences, ne pénalisent pas les salariés dans leur vie professionnelle.

Article 7.1 – Objectifs

La CEBPL prend 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 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 outre, l'objectif de la CEBPL est de réaliser 100% des entretiens professionnels spécifiques aux retours de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein ou absence de longue durée tout au long de l'accord.

Article 7.2 – Mesures d'accompagnement

• Prise en charge du congé paternité

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 calendaire ou de 32 jours calendaire en cas de naissances multiples.

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 est entrée en vigueur depuis le 1er Juillet 2021.

• **Entretien préalable au congé de 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 les congés maternité, adoption ou congé parental d'éducation**

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 dans le respect des règles de sécurité informatique du Groupe. Dans le cadre de l'entretien préalable au départ congé maternité ou adoption, la CEBPL rappellera le lien vers les offres d'emploi du Groupe, accessible de l'extérieur de l'environnement informatique du Groupe.

• **Organisation d'entretiens spécifiques aux retours de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental à temps plein et également aux longues absences**

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 besoins d'aménagements du temps de travail, la DRH poursuivra la réalisation d'un entretien professionnel spécifique aux retours de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein.

En outre, la DRH organisera ce même type d'entretien avec le salarié ayant eu une suspension de contrat de 12 mois ou plus quel que soit le motif d'absence.

Au retour dans l'entreprise d'un salarié ayant eu une suspension de contrat de travail de plus de 6 mois consécutifs, un mail lui précisant la possibilité de solliciter un entretien RH lui sera adressé.

Ces entretiens réalisés par la DRH se réalisent en complément du rôle du manager défini ci-après.

• **Accompagnement au retour d'une période de suspension de contrat longue durée**

Un entretien professionnel spécifique est réalisé au retour de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein ainsi que les suspensions de contrat de 12 mois et plus (quel que soit le motif d'absence) ou de plus de 6 mois consécutifs sur demande du salarié.

Cet entretien doit permettre d'écouter le salarié sur ses attentes en matière de formation et définir une liste des actions de formations et/ou d'accompagnement/ remise à niveau qui sont nécessaires afin d'intégrer les 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 par la DRH, dans les plus brefs délais et en tenant compte des plannings de formation en place.

En outre,

- La CEBPL va intensifier l'accompagnement et la sensibilisation des managers sur ce sujet. A cet effet, un webinaire pour les managers dédié au retour longue absence sera programmé sur 2022 afin de préciser l'accompagnement à mettre en place.

Cet accompagnement vise à s'assurer :

- De la bonne intégration ou réintégration à l'équipe ;
- De la bonne déclinaison des actions définies avec la DRH ;
- Si besoin, de l'accompagnement effectif sur la montée en compétence et la bonne appropriation des nouveaux outils informatiques et process ;
- A l'issue de ce webinaire, le kit des bonnes pratiques (exemples : accueil le jour du retour, RDV en binôme, accompagnement métier, temps dédié à l'accompagnement sur l'évolution des outils...) qui aura été présenté sera adressé à l'ensemble des managers.

Article 8 : Articulation vie privée et vie professionnelle

Afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la CEBPL, 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 la vie privée contribue à une meilleure égalité professionnelle.

La CEBPL favorise 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 de la CEBPL afin de donner un cadre commun et partagé sur des points clefs de la vie au travail compatibles avec la vie privée.

Article 8.2 – Mesures d'accompagnement

• Organisation du travail

La CEBPL et les managers appliquent la charte pour l'équilibre des temps de vie signée par les Caisses d'Epargne le 14 juin 2017. Une communication et une nouvelle campagne de signature seront engagées pour tous les nouveaux managers.

La programmation des réunions doit tenir compte de la diversité des temps travaillés et des contraintes familiales pour qu'elles ne soient pas source de discrimination. (Cf. annexe 1). La programmation des réunions doit notamment prendre en compte quand cela est possible le planning des personnes travaillant à temps partiel ou bénéficiant d'un aménagement de temps de travail (exemple : femmes enceintes). En outre, sauf nécessité de service, les réunions devront être planifiées pendant les horaires de travail. Les réunions très matinales, tardives ou lors de la pause déjeuner devront être évitées.

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 comme par exemple des formations longues ou des manifestations professionnelles...

• Salariés enseignant au sein d'écoles partenaires de la CEBPL

Considérant que les collaborateurs participent à la promotion de l'image employeur de la Caisse et à la détection de futurs collaborateurs, la CEBPL souhaite valoriser les interventions auprès d'écoles partenaires (cours, séminaires...)

La liste d'écoles partenaires sera établie chaque année par la DRH et diffusée sur le l'intranet CEBPL.

Dans ce cadre, une journée de congé payé (ou deux demi-journées) par an pourra être octroyée au collaborateur afin de lui permettre d'enseigner ou d'intervenir au sein d'une de ces écoles partenaires.

• Mesures liées au temps partiel

Les parties signataires rappellent que l'accès au temps partiel, tel que prévu dans notre accord d'entreprise, 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). Par ailleurs, le passage à temps partiel du salarié doit faire l'objet d'un échange avec le manager afin d'aborder l'organisation de l'activité.

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 L3221-4, 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.

Le principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes au sein d'un même emploi pour un même niveau de compétences, de résultats et d'ancienneté est l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, il est rappelé que les rémunérations à l'embauche sont égales pour les femmes et pour les hommes à niveau de qualification et d'expérience identiques des candidats sur un poste donné.

Les principes d'augmentations et de rémunérations variables notamment dans le cadre de campagne de revalorisations reposent sur des critères identiques pour les femmes et pour les hommes. C'est pourquoi les actions dans le domaine de la rémunération effective doivent prioriser la suppression des écarts de rémunération non fondés sur des critères objectifs.

Article 9.1 – Objectifs

La CEBPL souhaite poursuivre, dans le cadre de sa politique salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés entre les rémunérations moyennes et médianes 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, elle poursuivra ses 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.
- Veillant, à compétences égales, à assurer aux femmes en âge d'avoir des enfants les mêmes perspectives d'évolutions que celles ayant déjà eu des enfants.

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, la CEBPL appliquera pendant la durée du présent accord les dispositions suivantes :

• Réalisation de l'index égalité professionnelle

La CEBPL réalise le calcul de son 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

La CEBPL 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.

Dans ce cadre, la CEBPL rappelle qu'il a été décidé de porter à 27 000 € le salaire minimum des Gestionnaires de Clientèle Particuliers de plus d'un an d'ancienneté (mission, CDD, CDI) garantissant ainsi une égalité de rémunération sur un métier cœur et représentant la majorité de nos recrutements.

• Répartition des Augmentations Individuelles

À l'occasion des révisions salariales, la CEBPL s'assure 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.

A ce titre, la CEBPL, dans le cadre de la Négociation Obligatoire s'est engagée à consacrer, au titre de l'exercice 2022, une partie de son enveloppe d'augmentations individuelles à hauteur de 130.000 €, a minima en vue de réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Pour les années suivantes, les enveloppes seront abordées dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire relative à la rémunération, au temps de travail et au partage de la valeur ajoutée.

Par ailleurs, la CEBPL poursuivra la sensibilisation des managers, via une communication spécifique, en amont des campagnes d'augmentation, et lors d'un webinaire dédié dont le support sera adressé à l'ensemble des managers.

A noter que la CEBPL met à disposition des managers un outil de pilotage et d'aide à la décision permettant d'assurer un suivi de l'évolution des salaires et le respect des engagements de l'égalité dans leur périmètre. Pendant la campagne, la DRH s'assure du respect des grands équilibres dans chacune des directions.

• Mise en œuvre d'un réajustement salarial dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Chaque année à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires (art L.2242-15 du code du travail), la CEBPL établira 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 son contexte local, la CEBPL mettra 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.

La CEBPL s'engage à poursuivre ses efforts en matière d'égalité salariale en réduisant les écarts constatés à l'issue du précédent accord : un écart global moyen de 9,73% en faveur des hommes soit un écart de 0,67% en intégrant les effets de structure¹ liés au déséquilibre femmes/hommes au sein de la Caisse.

• Rattrapage salarial au retour du congé maternité ou d'adoption

La CEBPL met 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.

¹ La méthodologie neutralisant l'effet de structure consiste à considérer statistiquement qu'il existe un nombre équivalent d'hommes et de femmes au sein de chacune des classifications

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...). La sensibilisation se fera sous la forme d'un webinaire avant une campagne d'augmentations individuelles et/ou la transmission d'un support d'information.

Article 10 : 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 chap. 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 CEBPL est engagée depuis plusieurs années au travers notamment de la nomination et la formation de référents harcèlement RH et CSE.

Article 10.1 – Objectifs

Par cet accord, la CEBPL 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 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 désigné à la CEBPL. Ce référent est formé via le dispositif de formation proposé par la DRH Groupe. La formation du référent a pour objectif de définir son rôle et ses 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 du CSE. Il doit être formé, via le dispositif Groupe mis à sa disposition ou un autre dispositif de formation de son choix.

Les 2 référents travaillent ensemble sur les cas qui leur sont remontés.

• **Communication**

Une attention particulière sera apportée dans la communication sur les principes élémentaires de respect de l'intégrité des personnes.

Les parties prenantes conviennent qu'il est essentiel :

- De diffuser, auprès des managers puis des collaborateurs, lors d'un webinaire, la procédure de prévention et/ou de signalement du harcèlement et des agissements sexistes ainsi qu'un guide qui reprendra les éléments suivants : les interlocuteurs dédiés, un engagement de la confidentialité de la parole de la victime, le processus d'enquête, les sanctions encourues si les faits sont avérés, l'accompagnement de la victime, les numéros et/ou mails utiles....
- 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 dans l'intranet.

En complément, les nouveaux managers seront sensibilisés aux critères de non-discrimination.

Article 11 : 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, elles souhaitent la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de communication en direction des salariés.

Article 11.1 – Objectifs

Consciente que l'égalité professionnelle nécessite d'agir sur les stéréotypes, la CEBPL développera des outils de sensibilisation et mettra en place une communication sur ses résultats en matière de mixité.

Article 11.2 – Mesures d'accompagnement

• Développement d'outils de sensibilisation et de formation

Au titre du présent accord, de nombreuses mesures de sensibilisation et de formation pour contribuer à l'égalité professionnelle ont été prévues et notamment :

- La CEBPL va poursuivre le déploiement de la formation/sensibilisation obligatoire à la non-discrimination à l'embauche pour les professionnels du recrutement comme les CDRH.
- Les nouveaux managers bénéficieront dans le cadre de leur parcours de formation une sensibilisation aux critères de non-discrimination.

La CEBPL mettra également en place :

- des webinaires valorisant les métiers, en particulier et prioritairement, ceux pour lesquels l'un des genres est surreprésenté (exemples : les métiers du marché des Professionnels, de l'Entreprise...). Ces webinaires mettront en avant le témoignage de collaborateurs exerçant ces métiers.
- des conférences sur les stéréotypes seront proposées en complément.

En 2022, la CEBPL va intensifier l'accompagnement et la sensibilisation des managers sur ce sujet. A cet effet, un webinaire dédié au retour longue absence sera programmé autant que nécessaire. A l'issue de la première année, le kit des bonnes pratiques, qui aura été présenté, sera adressé à l'ensemble des managers (exemples : accueil le jour du retour, RDV en binôme, accompagnement métier, temps dédié à l'accompagnement sur l'évolution des outils...).

• Sensibilisation des nouveaux entrants

Lors de la Journée des Nouveaux Entrants, la CEBPL organise un forum des métiers, au travers d'ateliers, animés par les collaborateurs, démontrant la diversité d'accès, indifféremment aux genres.

• Communication

La CEBPL poursuivra sa communication présentant les enjeux et objectifs de la politique mixité lors de temps forts tels que journée du 8 mars ou lors de la Semaine de la Diversité et de l'Inclusion.

La CEBPL diffusera le guide de la parentalité à tous les futurs parents.

De plus, une attention particulière sera apportée dans la communication sur les principes élémentaires de respect de l'intégrité des personnes. La CEBPL diffusera une procédure de prévention et/ou de signalement de situation de harcèlement et d'agissements sexistes. L'entreprise déploiera un dispositif de communication et de sensibilisation en matière de lutte contre le sexisme, le harcèlement et les violences conjugales. (Cf. article 10)

Dans le cadre de l'articulation vie privée/vie professionnelle, la CEBPL s'engage à faciliter l'accès à l'information de la prise de congés spéciaux et rappellera où trouver les informations sur les congés spéciaux et en assurera la mise à jour sur l'intranet (voir liste en annexe)

Article 12 : Indicateurs de suivi de l'accord

Un suivi de ces indicateurs sera intégré au rapport de situation comparée produit annuellement sur la base des résultats de l'année civile N-1.

• Le recrutement

- Nombre de recrutements F/H selon la répartition cadres/non cadres,
- Taux de féminisation par filière et métiers repères,
- Nombre de recruteurs formés à la non-discrimination,
- Salaire moyen et médian à l'embauche F/H,
- Niveau de diplôme par emploi sur les recrutements de l'année,
- Nombre de recrutements CDI F/H par classification H/I/J/K,
- Répartition des alternants par genre,
- Taux de transformation des contrats en alternance par genre et par famille d'emploi

• La formation professionnelle

- Nombre de stagiaires F/H selon la répartition cadres/non-cadres,
- Nombre moyen d'heures de formation F/H selon la répartition cadres/non-cadres,
- Taux de femmes formées parmi la population formée,
- Nombre de femmes inscrites dans les cursus de formation certifiante et/ou diplômante,

- Pourcentage de femmes inscrites dans les programmes managériaux proposés par le Groupe,
- Nombre de salariés F/H à temps partiel ayant bénéficié de formation et nombre moyen d'heures de formation,
- Nombre de managers ayant suivi le Webinaire sur la diversité et sur la prévention du harcèlement et des agissements sexistes,
- Nombre de managers ayant suivi le Webinaire sur le retour à l'emploi,
- Nombre de managers ayant reçu le Kit sur le retour à l'emploi.

• La promotion professionnelle

- Effectif F/H selon la répartition cadres/non cadres et par classification (en nombre et pourcentage),
- Taux de promotion F/H selon la répartition cadres/non-cadres, détail du nombre de promotion (H/F) pour les classifications cadres, par tranche d'âge.
- Taux de promotion F/H par tranche d'âge.
- Taux de promotion des salariés sur la tranche d'âge 25-35 ans

• 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 non-cadres/cadres,
- Nombre de salariés concernés/nombre de congés pris,
- Nombre d'entretiens réalisés après un congé maternité, congé d'adoption, congé parental et suspension de contrat de plus de 12 mois.

• Articulation vie privée et vie professionnelle

- Effectif F/H à temps partiel selon la répartition cadres/non-cadres,
- Pourcentage et nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une augmentation et/ou d'une promotion 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 par tranche d'âge et par classification,
- Evolution 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,

- L'évolution annuelle des rémunérations femme-homme par fonction, par classification, et selon l'ancienneté dans le Groupe,
- Le salaire moyen et médian Femmes/Hommes par classification
- Nombre de salariés Femmes/Hommes ayant bénéficié d'une revalorisation au titre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par classification et par ancienneté dans l'entreprise

• **La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**

- Nombre de réunions de la filière référents harcèlement,
- Nombre de référents ayant suivi la formation proposée par le Groupe au cours de la durée de l'accord,
- Nombre de signalements et de situations traitées par la cellule de harcèlement

Article 13 : Durée, dépôt et publicité

Article 13.1 – Durée

Le présent accord s'applique à compter du lendemain de son dépôt auprès des services du Ministère du travail et au greffe du conseil de prud'hommes, soit au plus tard le 3 juin 2022 pour la période du 3 juin 2022 au 2 juin 2025.

En tout état de cause, il cessera donc automatiquement de produire tout effet le 2 juin 2025.

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 deux 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

Conformément aux dispositions de l'article L.2261-1 du Code du Travail précisé par l'article D.2231-4 du même code, le présent accord fera l'objet d'une publicité ainsi que d'un dépôt électronique sur le site du Ministère du travail et au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait en 7 exemplaires originaux à Orvault, le

Pour la CEBPL,

DocuSigned by:
 Anne VAUD MURAT
8DE064C643CD42D...

Pour la CFDT,

DocuSigned by:
 Catherine LE GOFF
6362D939AFBC42B...

Pour le SNE-CGC,

DocuSigned by:
 Xavier GUILLEMET
2021D8048927414...

Pour l'UNSA-BPCE,

DocuSigned by:
 Frederic ROIGNANT
7E1001F0B0734B2...

Pour SUD SOLIDAIRES,

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.



REPARTITION DE L'FFECTIF AU 31.12.2020

Par CSP et classification

		F	% de F dans l'effectif	H	TOTAL	% d'H dans l'effectif
EMPLOYES/OUVRIERS	A	2	100%	0	2	0%
	B	34	54,83%	28	62	45,17%
	C	0	0%	1	1	100%
	D	90	67,16%	44	134	32,84%
TOTAL EMPLOYES/OUVRIERS		126	63,32%	73	199	36,68%
TECHNICIENS	E	237	62,53%	142	379	37,47%
	F	453	69,69%	197	650	30,31%
	G	264	59,46%	180	444	40,54%
TOTAL TECHNICIENS		954	64,76%	519	1473	35,24%
CADRES	H	366	50,83%	354	720	49,16%
	I	113	40,94%	163	276	59,05%
	J	21	35%	39	60	65%
	K	9	28,12%	23	32	71,88%
	HC	2	25%	6	8	75%
TOTAL CADRES		511	46,62%	585	1096	53,38%
TOTAL		1591	57,48%	1177	2768	42,52%

Dans les filières supports

	F	% de F dans l'effectif	H	TOTAL	% d'H dans l'effectif
Classification					
B	1	20%	4	5	80%
D	12	66,67%	6	18	33,33%
E	14	73,68%	5	19	26,31%
F	96	77,42%	28	124	22,58%
G	72	67,29%	35	107	32,71%
H	112	59,57%	76	188	40,42%
I	32	38,55%	51	83	61,45%
J	14	41,18%	20	34	58,82%
K	3	21,43%	11	14	78,57%
HC	2	25%	6	8	75%

Annexe 3 : trame entretien professionnel



Entretien professionnel de bilan

Support de préparation destiné au collaborateur

Nom :
Prénom :
Affectation :
Emploi :

Information préalable

Vous allez bientôt rencontrer votre interlocuteur RH pour réaliser un Entretien Professionnel de bilan. Son objectif est de concilier vos souhaits en termes de projet professionnel avec la stratégie de développement retenue dans le cadre du plan stratégique.

Le document qui vous est proposé vous permettra de préparer ce rendez-vous et d'optimiser le temps d'échange avec votre CDRH. Il vous guidera pour formaliser les différentes informations sur votre parcours et structurer votre démarche.

1- Bilan parcours professionnel : (indiquer dans le tableau ci-dessous, les différents emplois occupés tout en portant une appréciation sur votre degré de satisfaction lorsque vous étiez en fonction) :

Intitulé d'emploi			
Dates (années)			
Missions principales		-	-
Très satisfait			
Satisfait			
Peu satisfait			

Vos commentaires en termes de bilan sur votre parcours professionnel :

2- Votre portefeuille de compétences :

Nous vous invitons à vous appuyer sur le support utilisé lors de votre entretien annuel d'appréciation pour vous aider à identifier précisément vos compétences

Requis	Description	Facile/Difficile	Intérêt
Compétences métiers			
Compétences transverses			

3- Projet professionnel et vos motivations

Type de projet professionnel	Emploi visé	Echéance souhaitée	Mobilité géographique	Vos atouts pour ce projet	Vos points de progrès pour ce projet
				-	-

Nous vous remercions d'avoir préparé votre entretien professionnel de bilan.

Merci d'adresser le support au plus tard la veille de l'entretien à votre interlocuteur RH.



Annexe 4 : détail des congés spéciaux à date mai 2022

- Le congé de naissance et d'accueil de l'enfant pour le père et conjoint ou concubin de la mère ou de la personne liée à elle par un PACS pour les enfants nés à compter du 1 juillet 2021 (article L1225-35 du code du travail)
- Les autorisations d'absence rémunérées ouvertes aux salariés en état de grossesse ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation pour se rendre aux examens médicaux obligatoires et pour les actes médicaux nécessaires (article L 1225-16 du code du travail)
- La prolongation du congé parental d'éducation selon l'article 1225-49 du code du travail
- Le congé de présence parentale : autorisation d'absence non rémunérée par l'employeur
- Le don de jours
- Le congé proche aidant prévu à l'article L3142-16 du code du travail
- Le congé deuil d'un enfant prévu par l'art L 3142-4 du code du travail
- Le congé enfants malade (L1225-61 et statuts des Caisses d'Epargne)
- Le congé pour soins familiaux conformément à l'article 60 des statuts Caisse d'épargne
- Le congé pour solidarité familiale
- Le congé pour événements familiaux : Mariage et PACS du salarié, mariage d'un enfant, congé décès du conjoint/concubin ou partenaire de PACS ; congé décès père ou mère/enfant// Frère ou sœur, beau-père et belle-mère ; pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant
- Le congé pour événements familiaux (statuts Caisse d'Epargne) : mariage d'un frère ou sœur, congé décès grands-parents / petits enfants
- Le congé paternité et d'accueil de l'enfant
- Le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption
- Le congé de baptême/1ère communion (Statuts Caisse d'Epargne)
- Le congé décès d'un enfant âgé de plus de 25 ans et non parent
- Le congé décès d'un enfant lui-même parent
- Les aménagements d'horaires : l'article L3121-49 du Code du travail prévoit que les aidants familiaux et les proches d'une personne handicapée peuvent bénéficier, d'un aménagement d'horaires individualisé propre à faciliter l'accompagnement de cette personne.