

**Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes  
et à la promotion de la mixité  
2021 - 2024**

**Entre les soussignés**

- ▶ La Caisse d'Épargne LOIRE-CENTRE dont le siège social est situé à ORLEANS, 7 rue d'Escures, représentée par M. *Elise PAQUET*....., Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources

**d'une part,**

**les Organisations Syndicales :**

- ▶ CFDT, représentée par :  
M. *MARINIER Frédéric* , Délégué Syndical de la Caisse d'Épargne LOIRE-CENTRE

- ▶ SNE-CGC, représentée par :  
M. , Délégué Syndical de la Caisse d'Épargne LOIRE-CENTRE,

*Jean Pierre BAGLAN*

- ▶ SUD, représentée par :  
M. *Tritan GUERIN* , Délégué Syndical de la Caisse d'Épargne LOIRE-CENTRE,

- ▶ SU/UNSA, représentée par :  
M. *BROACE Antoine* , Délégué Syndical de la Caisse d'Épargne LOIRE-CENTRE

**d'autre part,**

*JPB    TG    AB    EP*

## Préambule

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives se sont réunies les 19 octobre, 05 novembre et 30 novembre 2021 afin de négocier un nouvel accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la promotion de la mixité.

Le présent accord est conclu en application des articles L.2242-1 2°, L. 2242-8 et R. 2242-2 du Code du travail.

Le dernier accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la promotion de la mixité ayant pris fin le 31 décembre 2020, un bilan de l'atteinte des objectifs de cet accord a été effectué avec les organisations syndicales lors de la réunion du 19 octobre 2021.

Il en ressort que les actions mises en œuvre et les indicateurs de suivi de ces actions ont été concluants, notamment dans les domaines suivants :

- Progression des femmes cadres dans l'entreprise ; au 31 décembre 2020, 48% des cadres sont des femmes ;
- Accès équilibré des femmes et des hommes aux actions de formations proposées par l'entreprise, y compris les formations diplômantes ou certifiantes ;
- Mise en place de mesures salariales spécifiques au retour de congés maternité / d'adoption en appliquant systématiquement aux salariés concernés à leur retour une mesure individuelle calculée sur la moyenne des mesures versées sur la classification occupée les 12 mois précédant le retour ;
- Mises en œuvre de solutions permettant de mieux concilier l'activité professionnelle et la vie personnelle/familiale.

L'index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes instauré avec la loi de septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » qui se compose de 5 indicateurs permet de matérialiser les résultats obtenus en termes d'égalité professionnelle au sein de la Caisse d'Epargne Loire-Centre et le bien fondé des actions impulsées depuis de nombreuses années par le Directoire et reprises dans les différents accords en concertation avec les organisations syndicales de l'entreprise.

L'AFNOR a également reconnu les actions menées par la Caisse d'Epargne Loire-Centre en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en lui délivrant pour la seconde fois, début 2021, le label Egalité Professionnelle.

Enfin, les actions menées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettent à la Caisse d'Epargne Loire-Centre d'être un employeur de référence dont les représentants sont régulièrement invités par les écoles, universités ou même entreprises afin de partager les bonnes pratiques et résultats observés. Ces actions renforcent le positionnement de la Caisse d'Epargne Loire-Centre en tant qu'acteur majeur auprès des décideurs économiques de notre territoire.

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives ont donc décidé de maintenir les actions et pratiques déjà menées tout en concentrant leurs efforts sur les objectifs de progression suivants :

- veiller, par le recrutement, à une répartition équilibrée des hommes et des femmes, en particulier sur les classifications non-cadres ;
- veiller 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 » ;
- définir les actions de formation en distanciel afin de notamment limiter les déplacements professionnels (réduction de l'empreinte carbone de la CELC, équilibre vie professionnelle et vie privée, organisation des agences et adaptabilité pour les salariés en temps partiel) ; étant précisé que les modalités d'organisation des formations (en distanciel ou présentiel) restent déterminées en fonction de la technicité de celles-ci et des objectifs pédagogiques recherchés ;
- renforcer les actions de sensibilisation et de communication sur le thème de l'égalité professionnelle
- intégrer des actions relatives à la prévention des propos et agissements sexistes ;
- supprimer les écarts de rémunération injustifiés entre les hommes et les femmes.

J.P.B. F.M. A.G. A.B. 

Le présent accord réaffirme donc la nécessité d'ancrer les bonnes pratiques en s'inscrivant dans la continuité de l'accord précédent. Ainsi, il s'articule principalement autour des quatre domaines prioritaires suivants qui feront l'objet d'objectifs de progression chiffrés et d'actions permettant de les atteindre mesurées au moyen d'indicateurs :

- 1) L'embauche
- 2) Le développement des compétences
- 3) La promotion professionnelle et le déroulement de carrière
- 4) La rémunération effective et l'égalité salariale

Trois domaines complémentaires viendront compléter cet accord :

- 5) L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale
- 6) La sensibilisation et la communication
- 7) La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

**Cela étant rappelé, il a été convenu ce qui suit :**

### **Article 1 – Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la Caisse d'Epargne Loire-Centre.

### **Article 2 – L'embauche**

L'accès équilibré à l'emploi demeure un objectif prioritaire pour la Caisse d'Epargne Loire-Centre. Il contribue au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il concourt au développement de la mixité dans les différents métiers de l'entreprise.

La Caisse d'Epargne Loire-Centre réaffirme son engagement en faveur de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le cadre de sa politique de recrutement à la fois interne et externe.

Ainsi les critères de sélection et de recrutement de la Caisse d'Epargne Loire-Centre sont exempts de tout caractère sexué et sont fondés uniquement sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats. Les chargés de conquête et développement des talents, plus largement la ligne managériale, seront sensibilisés à l'importance de la mixité au sein de l'entreprise, en prenant en compte les situations des unités présentant un fort déséquilibre.

Dans ce cadre, la Caisse d'Epargne Loire-Centre s'engage à continuer d'ouvrir tous les postes à pourvoir indifféremment aux femmes et aux hommes afin de tendre vers une répartition équilibrée dans la représentation des femmes et des hommes dans les effectifs de l'entreprise.

Concernant les embauches sous contrat à durée indéterminée (CDI), l'objectif est d'améliorer la représentativité équilibrée des femmes et des hommes sur les différents métiers et notamment de porter une attention particulière au volume de recrutement des hommes sur les emplois non-cadre (plus particulièrement commerciaux).

Concernant les recrutements externes et mobilités internes, la Caisse d'Epargne Loire-Centre veillera au respect de la diversité dans les différentes agences et services et plus particulièrement aux critères de genre et d'âge.

JPB      FOI      TL      ASEP

L'objectif est également de faire progresser, pour tous les postes d'encadrement (encadrement d'équipe), la représentation équilibrée des femmes et des hommes retenus pour les entretiens de recrutement, ceci à compétences, expériences, profils équivalents et en tenant compte de la structure générationnelle des effectifs. La Caisse d'Epargne Loire-Centre veillera ainsi à retenir pour la phase finale de recrutement, dans la mesure du possible, parmi les candidatures examinées au moins une candidature féminine et masculine sur les postes d'encadrement.

Pour atteindre ces objectifs, la Caisse d'Epargne Loire-Centre met également en œuvre les actions suivantes pour la période 2021-2024 :

- rappeler le niveau d'exigence de la Caisse d'Epargne Loire-Centre en termes de mixité aux cabinets de recrutement et aux autres partenaires de recrutement et le formaliser dans les contrats ;
- poursuivre le recrutement des alternants en intégrant l'objectif d'une répartition équilibrée des femmes et des hommes ;
- poursuivre la promotion des métiers de la banque auprès des étudiants lors de salons et dans les écoles auxquels participe la DRH en intégrant la thématique de la mixité.
- prendre en compte le nombre prévisible de départ en retraite entre hommes et femmes afin de mieux anticiper la nature des recrutements

#### **Indicateurs et objectifs chiffrés :**

- Nombre de femmes et d'hommes recrutés sur les emplois non-cadre et cadre en CDI sur la période 2021-2024  
(**objectif** : 57% F et 43% H en 2022, 55% F et 45% H en 2023 et tendre vers la parité d'embauche en 2024)
- Nombre de candidats externes F/H reçus pour les postes d'encadrement (encadrement d'équipe)  
(**objectif** : a minima une candidature féminine externe pour chaque poste d'encadrement ouvert à l'externe sur la période 2021-2024)
- Nombre de femmes et d'hommes recrutés comme alternants sur la période 2021- 2024  
(**objectif** : tendre chaque année à la parité dans les recrutements)

### **Article 3 –Le développement des compétences**

Le développement des compétences représente un levier essentiel dans l'accompagnement de la transformation des métiers, dans l'évolution des carrières, dans l'accès égal des femmes et des hommes aux postes à responsabilités et dans la mixité des métiers.

Par conséquent, la Caisse d'Epargne Loire-Centre Loire se fixe comme objectifs :

- d'assurer un accès équilibré des femmes et des hommes, au regard des effectifs de la CELC, aux actions de développement des compétences proposées par l'entreprise, notamment dans les parcours et/ou les écoles de formation internes (exemple : DA, CCPART, CCPRO, CAGP,..) et les actions de formation managériale ;
- de continuer à développer les parcours modulables et les formats courts en distanciel permettant d'améliorer l'accès équilibré aux actions de développement des compétences notamment pour les salariés à temps partiel ;
- de faire progresser le nombre de candidatures féminines inscrites dans les programmes de développement des compétences managériaux proposés par le Groupe.

J.P.B. F.07 T.6 A.B. O

Pour atteindre ces objectifs, la Caisse d'Épargne Loire-Centre met en œuvre les actions suivantes :

- poursuivre l'effort de communication sur l'offre de formation proposée aux collaborateurs (et notamment les formations diplômantes, certifiantes et managériales) ;
- poursuivre la prise en charge des frais supplémentaires de garde d'enfants de moins de 12 ans, 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. Cette prise en charge sera formalisée sur une attestation spécifique précisant les coordonnées de l'assistant(e) maternel(le) agréé(e) ou de l'association / entreprise agréée dans la garde d'enfant, le nombre d'heures et le coût généré par ledit dépassement. Cette attestation, renseignée par le salarié et accompagnée d'un justificatif (contrat de travail ou dernière fiche de paie si assistant(e) maternel(le) agréé(e), ou facture de prestation si association / entreprise agréée dans la garde d'enfant) devra être signée par le salarié et par l'assistant(e) maternel(le) agréé(e) ou le représentant de la structure agréée. Une communication sera réalisée chaque année à l'ensemble des salariés de la CELC ;
- favoriser un accès équilibré des femmes et des hommes aux parcours diplômants et/ou certifiants (exemple : Bachelor Pro, M2 GP & ITB,...) ;
- identifier un vivier de salariés à potentiel, composé selon un objectif de parité de femmes et d'hommes, en vue de les intégrer dans les écoles ou parcours internes CELC ;
- identifier un vivier de salariés à potentiel, composé selon un objectif de parité de femmes et d'hommes, en vue de leur inscription aux programmes de formation au management proposés par le Groupe et ce afin de renforcer leur accès aux emplois de cadres supérieurs et cadres dirigeants.

#### Indicateurs et objectifs chiffrés :

- Nombre de salariés (H/F) ayant bénéficié de la prise en charge des frais supplémentaires de garde d'enfants sur présentation d'un justificatif  
(**objectif** : 100% des demandes acceptées sur la période 2021-2024)
- Pourcentage de femmes et d'hommes inscrits dans les écoles internes CELC, dans les formations managériales CELC et dans les parcours diplômants et ou certifiants CELC  
(**objectif** : atteindre chaque année la parité au regard de l'effectif)
- Nombre de femmes et d'hommes ayant fait l'objet d'une proposition d'évolution dans les deux ans qui suit l'obtention de la certification ou du diplôme sur le nombre de femmes et d'hommes inscrits sur la période
- Pourcentage de femmes et d'hommes à potentiel inscrits dans les programmes de formation au management proposés par le Groupe  
(**objectif** : atteindre sur la durée de l'accord la parité)
- Pourcentage de temps de formation des temps partiels / pourcentage de temps de formation des temps complets

JPB 707 TG AB EP

#### Article 4 – La promotion professionnelle et le déroulement de carrière

Les parties signataires réaffirment la nécessité de poursuivre une gestion de l'évolution des carrières des femmes qui permettra d'améliorer la proportion de femmes cadres.

Dans ce cadre, la Caisse d'Epargne Loire-Centre s'engage à permettre un accès identique aux femmes et aux hommes à la promotion et aux postes à responsabilités et à favoriser la construction de parcours de carrière sans distinction de sexe.

L'objectif est de faire progresser le nombre de femmes cadres pour atteindre un taux de 50% de femmes parmi les cadres fin 2024.

L'objectif est également de faire progresser le nombre de femmes parmi les cadres de classification I et plus ; étant rappelé que le taux de ces femmes est de 39,8% au 31 décembre 2020.

Afin de promouvoir la mixité des promotions, les parties signataires conviennent que la répartition des promotions F/H doit se rapprocher de la répartition des hommes et des femmes dans les effectifs globaux de la Caisse.

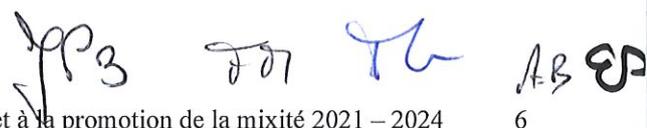
Les Parties conviennent également qu'en matière d'évolution professionnelle, les absences pour congé maternité ou de paternité, d'adoption ainsi que la situation de famille, de même qu'une activité à temps partiel, ne sauront être prises en compte au détriment des processus de promotion ou d'accès aux postes à responsabilité.

Pour atteindre ces objectifs en lien avec la promotion professionnelle, la Caisse d'Epargne Loire-Centre met en œuvre les actions suivantes :

- Mener des actions d'accompagnement (exemple : formation, promotion, mobilité, ...) auprès des femmes et des hommes "non-cadre" identifiés "à potentiel cadre".
- Mettre en œuvre un programme de « mentorat interne » permettant à des femmes et des hommes à potentiel de mieux appréhender leur évolution professionnelle à travers l'accompagnement d'un membre du COMDIR.
- Proposer le maintien du lien avec l'entreprise pour les femmes et les hommes en absence de longue durée par l'envoi des communications internes.
- Communiquer sur les postes d'encadrement (encadrement d'équipe) à pourvoir (hors comité de direction) en précisant, le cas échéant, si un candidat est pressenti et en les laissant en ligne au moins 5 jours ouvrés.
- Rappeler l'accès aux postes d'encadrement (encadrement d'équipe) des candidatures temps partiels dans le cadre des différents dispositifs qui font l'objet d'un rappel annuel.

#### Indicateurs et objectifs chiffrés :

- Pourcentage de femmes parmi les cadres avec un suivi spécifique du pourcentage de femmes parmi les cadres de classification I et plus  
(**Objectif** : atteindre 50% de femmes parmi les cadres en 2024 et au moins 41% de femmes parmi les cadres de classification I et plus en 2024)
- Nombre de femmes et d'hommes en congé longue durée concernés par l'envoi de communications internes d'entreprise  
(**Objectif** : proposition de l'envoi faite à 100% des salariés en congé de longue durée)
- Pourcentage de communications internes sur les postes d'encadrement (encadrement d'équipe) (hors comité de direction)  
(**Objectif** : 100% de communication)
- Pourcentage de candidatures temps partiel acceptées pour les postes d'encadrement (encadrement d'équipe) et distinction Siège / Réseau  
(**Objectif** : 100% des demandes feront l'objet d'une réponse écrite)
- Taux de temps partiel parmi les postes d'encadrement (encadrement d'équipe) et distinction Siège / Réseau



## Article 5 – La rémunération effective et l'égalité salariale

L'égalité salariale sur la rémunération effective est une composante essentielle de l'égalité professionnelle.

L'égalité salariale s'entend et s'étalonne en fonction des critères suivants :

- niveau de compétence acquis avant l'entrée dans l'entreprise ;
- expérience globale ;
- expérience dans l'emploi ;
- niveau de maîtrise dans l'emploi ;
- performance et efficacité opérationnelle.

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 injustifiés entre les femmes et les hommes.

A ce titre la CELC est engagée depuis de nombreuses années dans la réduction des écarts constatés. Afin d'affiner aux mieux l'analyse de ces écarts qui est réalisée annuellement et d'en stabiliser les résultats, les constats sont réalisés :

- d'une part, en recomposant la rémunération des salariés sur la base d'un temps plein ;
- d'autre part, en neutralisant l'impact de l'effet de structure et de l'effet d'âge par la reconstitution d'un effectif composé également de salariés hommes et femmes.

Enfin, la CELC réalise chaque année le calcul de son index égalité professionnelle dans le respect des dispositions des articles L1142-8 du code du travail et présente les résultats au Comité Social et Economique puis publie ces résultats sur le site intranet de l'entreprise afin de les rendre accessibles à l'ensemble des salariés de la Caisse.

L'objectif est de poursuivre la réduction des écarts moyens constatés injustifiés entre les hommes et les femmes (à niveau de classification et d'âge équivalents) afin de tendre à leurs suppressions, et ce en continuant de mettre en œuvre les actions suivantes :

- assurer à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les femmes et les hommes pour un même métier, niveau de responsabilités, formation et expérience professionnelle ;
- mettre en œuvre les dispositifs de rattrapage salarial, suite aux congés de maternité ou d'adoption, en appliquant systématiquement aux salariés concernés une mesure individuelle calculée sur la moyenne des mesures versées sur la classification occupée (sur les 12 mois glissants précédant le retour du salarié concerné) ;
- continuer à adresser chaque année aux Organisations Syndicales Représentatives, préalablement à la Négociation Annuelle Obligatoire, un point spécifique sur les temps partiels indiquant le nombre de temps partiels ayant bénéficié d'une augmentation individuelle sur l'année écoulée.

Pour corriger les éventuels écarts de rémunérations inexpliqués entre les femmes et les hommes, la Caisse d'Epargne Loire-Centre poursuivra les mesures existantes en confiant aux managers et aux gestionnaires de carrière l'examen de la situation de chaque salarié, chaque année dans le cadre du processus annuel de révision des rémunérations. Cette démarche s'effectuera au regard du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Elle doit permettre de déterminer si, à niveaux de formation, de responsabilité, d'efficacité professionnelle (telle qu'elle ressort notamment des évaluations professionnelles), de compétences et d'expériences comparables, la rémunération brute d'une salariée est équivalente à celle d'un salarié placé dans la même situation professionnelle.

### Indicateurs et objectifs chiffrés :

- Evolution de l'écart moyen injustifié de rémunération entre les hommes et les femmes (à niveau de classification et d'âge équivalent)  
(Objectif : tendre vers 0)
- Tendre vers un taux identique d'augmentation individuelle entre les temps pleins et les temps partiels au regard de l'effectif.
- Taux de femmes bénéficiaires d'une augmentation individuelle parmi l'ensemble des bénéficiaires

## Article 6 – Les conditions de travail et l’articulation entre l’activité professionnelle et l’exercice de responsabilité familiale

L’articulation entre l’activité professionnelle et l’exercice de responsabilité familiale contribue à une meilleure égalité professionnelle. Les actions mises en œuvres dans ce cadre ont par ailleurs un impact positif sur les conditions de travail des collaborateurs et ce quel que soit leur genre.

Dans ce cadre, la Caisse d’Epargne Loire-Centre poursuivra les actions suivantes :

- favoriser toutes les demandes de mobilité géographique permettant le rapprochement familial ;
- favoriser au sein du Groupe BPCE les mobilités géographiques permettant le rapprochement familial ;
- favoriser les réunions, les formations et conférences en distanciel afin de limiter les déplacements professionnels ;
- poursuivre la prise en charge des frais supplémentaires de garde d’enfants de moins de 12 ans pour les salariés, lorsque les réunions (durée de la réunion et dépassement du temps habituel de trajet A/R pour se rendre au lieu de réunion) se déroulent en dehors des horaires habituels de travail et/ou nécessitent un déplacement avec hébergement en dehors du domicile. Cette prise en charge sera formalisée sur une attestation spécifique précisant les coordonnées de l’assistant(e) maternel(le) agréé(e) ou de l’association / entreprise agréée dans la garde d’enfant, le nombre d’heures et le coût généré par ledit dépassement. Cette attestation, renseignée par le salarié et accompagnée d’un justificatif (contrat de travail ou dernière fiche de paie si assistant(e) maternel(le) agréé(e), ou facture de prestation si association / entreprise agréée dans la garde d’enfant) devra être signée par le salarié et par l’assistant(e) maternel(le) agréé(e) ou le représentant de la structure agréée.

- La Caisse d’Epargne Loire-Centre renforcera les mesures visant à ce que les congés maternité, d’adoption, de paternité et d’accueil de l’enfant ne pénalisent les salariés dans leur vie professionnelle. Ainsi, l’exercice de la parentalité doit pouvoir s’appliquer aux femmes comme aux hommes. Dans ce cadre, les mesures suivantes seront mises en œuvre afin que ces différents congés puissent se prendre dans les meilleures conditions :

- distribuer aux intéressées, lors de chaque déclaration de grossesse, l’accord collectif relatif aux conditions de travail des femmes enceintes ;

- proposer à chaque salarié en amont d’un congé maternité ou d’adoption un entretien RH permettant de lui présenter le dispositif et les actions pouvant être mises en œuvre à son retour dans l’entreprise ;

- favoriser la mise en œuvre du nouveau congé de paternité et d’accueil de l’enfant entré en vigueur le 1er juillet 2021 qui prévoit 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 PACS puisse bénéficier à la naissance de l’enfant (ou lors de l’arrivée en cas d’adoption) d’un congé légal de 25 jours calendaires ou de 32 jours calendaires en cas de naissance multiple.

Afin de favoriser la prise de ce congé et permettre au second parent d’être plus présent auprès de son enfant et de contribuer au partage des tâches domestiques et parentales entre les parents, tout salarié, après un an d’ancienneté en congé de paternité pris en charge par la sécurité sociale bénéficiera d’une indemnisation égale à 100% du différentiel entre le montant versé par la sécurité sociale et le montant de sa rémunération brute ; étant précisé que cette mesure est entrée en vigueur à compter du 1er juillet 2021 ;

- conformément à l’accord d’entreprise du 09 mars 2011 relatif aux conditions de travail des femmes enceintes, organiser un entretien spécifique avec la DRH lors des retours de congé maternité, de congé d’adoption ou de congé parental à temps plein, dans un délai de 3 semaines en vue d’étudier les conditions de la reprise, les éventuels souhaits de mobilité et les actions de formation nécessaires au retour à l’emploi ; chacun de ces entretiens constituent un entretien professionnel tel que prévu par la loi du 05 mars 2014. Dans ce cadre, ces conditions de reprise seront partagées avec le manager concerné pour qu’il les mette en œuvre ;

*JPB*      *DM* *TG*      *AB*  
*SP*

○ organiser un entretien spécifique entre la DRH et les hommes, lors des retours de congé d'adoption ou de congés parental temps plein, dans un délai de 3 semaines en vue d'étudier les conditions de la reprise, les éventuels souhaits de mobilité et les actions de formation nécessaires au retour à l'emploi ; chacun de ces entretiens constituent un entretien professionnel tel que prévu par la loi du 05 mars 2014. Dans ce cadre, ces conditions de reprise seront partagées avec le manager concerné pour qu'il les mette en œuvre.

➤ Concernant les différents dispositifs de temps partiels :

- rappeler qu'ils sont accessibles aussi bien aux hommes qu'aux femmes ;
- rappeler qu'ils ne sont pas un frein à toute évolution professionnelle, y compris pour les postes d'encadrement (encadrement d'équipe) ;
- rappeler que l'accès à la formation des salariés à temps partiel est identique à l'accès à la formation des salariés à temps plein ;
- rappeler que les activités confiées tiennent compte du temps de travail ;
- suivre l'évolution des temps partiels dans les catégories non cadres et cadres.

A ce titre, il est précisé que les demandes de temps partiels doivent être adressées par courrier recommandé au moins deux mois avant la date souhaitée à la DRH qui s'engage à y répondre, en lien avec la hiérarchie concernée, sous un délai d'un mois après réception de ladite demande. Un rappel annuel sur les différents dispositifs de temps partiel sera adressé à l'ensemble des salariés par la DRH.

- proposer aux salariés en temps partiel thérapeutique, sur la base du temps de travail qui était le leur (temps complet comme partiel) avant le passage en temps partiel thérapeutique, de cotiser pour l'ensemble des cotisations retraites, la Caisse d'Epargne Loire-Centre prenant en charge la partie des cotisations patronales de retraite ;
  - rappeler que, conformément à l'accord GPEC Groupe du 22 décembre 2017, les hommes et les femmes peuvent dans le cadre des dispositifs de "temps partiel de fin de carrière" et "d'aménagement du temps de travail sous forme d'un congé de fin de carrière" cotiser à temps plein pour l'ensemble des cotisations retraites, la Caisse d'Epargne Loire-Centre prenant en charge la partie des cotisations patronales de retraite à temps plein.
- communiquer sur la charte d'organisation des réunions et veiller au respect de celle-ci et plus généralement sur la charte pour l'équilibre des temps de vie signée par les Caisses d'Epargne le 14 juin 2017 ;
- anticiper la planification des congés payés et RTT pour la bonne organisation des unités et l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale ;
- Rappeler chaque année le principe général du droit à la déconnexion.

**Indicateurs et objectifs chiffrés :**

- Nombre d'entretiens de retours de congés maternité, adoption, parental à temps plein dans un délai de 3 semaines)  
(Objectif : 100% de ces retours bénéficient d'un entretien chaque année)

*JPB* *TH* *TL* *ASCP*

## **Article 7 – La sensibilisation et la communication.**

La sensibilisation et la communication sur le thème de l'égalité professionnelle sont déterminantes pour faire évoluer les mentalités des hommes et des femmes. Très engagée sur ce domaine, la CELC entend poursuivre les actions menées depuis 2012.

Dans ce cadre, la Caisse d'Epargne Loire-Centre s'engage à :

- Organiser annuellement une journée de la mixité.
- Communiquer sur le thème de l'égalité professionnelle aux nouveaux entrants (CDI) notamment dans le cadre de la journée d'accueil organisée par l'entreprise.
- Poursuivre les actions d'information des managers en place et des nouveaux managers.
- Communiquer régulièrement sur les actions menées.

## **Article 8 – La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**

La CELC s'appuie sur le récent renforcement du cadre juridique par le législateur pour déployer de nouvelles mesures de prévention et de gestion de ces situations

Avec la mise en place d'approches méthodologiques, la CELC permet de réaffirmer un message de « tolérance 0 » en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

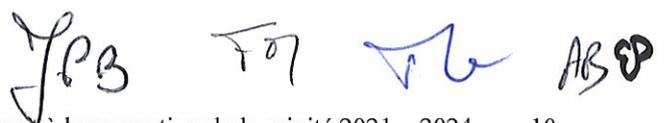
Parmi ces mesures, la CELC et le Comité Social et Economique de la CELC ont respectivement désigné un référent sensibilisé à ce sujet dit « référent contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » dont le rôle est d'accompagner les salariés se trouvant en situation d'harcèlement sexuel et/ou agissements sexistes.

Au-delà de la désignation des référents, la CELC veillera à s'assurer que chaque salarié puisse accéder facilement aux informations relevant de la lutte contre le sexisme et le harcèlement en communiquant chaque année sur cette thématique et en rappelant les coordonnées des référents désignés.

En outre, elle proposera à l'ensemble des salariés présents à la date de la signature du présent accord une formation en e-learning visant à sensibiliser les collaborateurs sur ce sujet. Cette formation sera intégrée dans les parcours de formation des nouveaux entrants (CDI et alternants).

## **Article 9 – Modalités de suivi de la mise en œuvre du présent accord**

Un bilan annuel de cet accord sera présenté avec le Rapport de Situation Comparée des hommes et des femmes à la Commission Egalité Professionnelle lors d'une réunion qui se tiendra au cours du 1<sup>er</sup> semestre de chaque année (2022, 2023, 2024 & 2025).



## Article 10 – Date d’effet, durée de l’accord et mise en œuvre

Cet accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Le présent accord prendra fin de plein droit à l’échéance du terme soit le 31 décembre 2024 et cessera dès lors de produire ses effets sans pouvoir être tacitement renouvelé.

Les signataires du présent accord ainsi que les organisations syndicales qui y sont habilitées en application des dispositions de l’article L. 2261-7-1 du Code du travail peuvent en demander la révision conformément à l’article précité. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception motivée à chacune des parties signataires ainsi qu’aux autres parties habilitées à engager la procédure de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de 3 mois à compter de la demande de révision, les parties se rencontreront pour examiner les conditions de conclusion d’un éventuel avenant de révision.

Conformément aux dispositions de l’article L. 2242-12 du Code du travail, les parties conviennent de fixer la périodicité de la renégociation du présent accord sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à trois ans. Les parties conviennent ainsi que l’engagement des négociations en vue de la renégociation du présent accord devra, à l’initiative de l’une des parties au présent accord, intervenir au cours du 1<sup>er</sup> semestre de l’année 2025.

## Article 11 – Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord sera déposé, au terme du délai d’opposition, dans les conditions prévues aux articles L.2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la DREETS, et un exemplaire auprès du Secrétariat Greffe du Conseil de Prud’hommes du siège de la Caisse d’Epargne Loire-Centre.

Il sera notifié à l’ensemble des organisations syndicales dans l’entreprise.

Il fera également l’objet d’une information des salariés de l’entreprise dans les conditions prévues par l’article R. 2262-1 du Code du travail. Une version électronique de l’accord sera accessible sur le site intranet de l’entreprise.

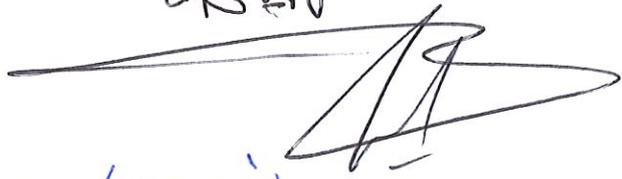
Un exemplaire du présent accord sera également transmis à l’adresse numérique de la Branche Caisse d’Epargne.

Fait à Orléans, le 16 décembre 2021  
En sept exemplaires

► Pour la Direction de la Caisse d'Epargne Loire-Centre  
M. ~~Elie~~ **PAQUET**....., Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources

► Pour les organisations syndicales représentatives de la Caisse d'Epargne Loire-Centre

Pour la CFDT  
M. **MARINIER Frederic**  


Pour SNE-CGC  
M. **JEAN PIERRE BRESN**  


Pour SUD  
M. **Tristan GUERIN**  


Pour SU/UNSA  
M. **BROAGE Antoine**  
