

**Accord relatif à l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes
et la Qualité de Vie au Travail au sein de la CELR
2022-2024**

Entre d'une part, la Caisse d'Épargne du Languedoc Roussillon dont le siège social est 254, rue Michel TEULE, 34000 Montpellier, représentée par Monsieur Jean-Marie NAUTE, Membre du Directoire,

Et d'autre part les Organisations Syndicales :

- C.F.D.T. représentée par M. Philippe TRINQUIER, délégué syndical
- S.U.U.N.S.A. représenté par M. Patrice LUNA, délégué syndical
- S.U.D-Solidaires représenté par M. Patrick SAVOURET, délégué syndical
- S.N.E-C.G.C représenté par M. Rémi DELENNE, délégué syndical

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Le présent accord est conclu en application des articles L 2242-17 et suivants du Code du travail portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Il s'inscrit par ailleurs dans le cadre des dispositions de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche Caisse d'Épargne signé le 16 juillet 2021 et de la Charte mixité du Groupe BPCE du 8 mars 2021.

La mobilisation de l'entreprise et la dynamique engagée dans le cadre de l'accord signé le 21 décembre 2018 pour une durée de 3 ans, soit du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021, ont permis de conforter la démarche initiée depuis plusieurs années en faveur de l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise.

Réaffirmant leur volonté de travailler de façon concertée sur ce sujet, et souhaitant poursuivre les mesures prises, la Direction de la CELR et les Organisations Syndicales se sont réunies les 27 octobre, 18 novembre, et 8 décembre 2021 afin de convenir des dispositions du présent accord.

Les parties rappellent que l'égalité professionnelle vise à assurer un traitement égal et une égalité des chances en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail, de formation professionnelle, de qualification, de mobilité, de promotion, de rémunération et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales.

Dans ce cadre, le présent accord a pour objet :

- De définir des objectifs et mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- De préciser les modalités d'exercice par les salariés de leur droit à la déconnexion, notamment dans le cadre du télétravail, ainsi que les bonnes pratiques relatives à l'utilisation des outils numériques.

Il détermine les domaines d'actions prioritaires en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la CELR et définit les objectifs de progression et indicateurs de suivi associés.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, les domaines d'actions sont définis comme suit :

- l'embauche,
- la formation professionnelle,
- la promotion professionnelle,
- l'articulation entre l'activité professionnelle et les responsabilités familiales,
- les rémunérations effectives,
- la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes,
- les actions de sensibilisation et de communication.

Dans chacun de ces domaines sont définis un ou plusieurs objectifs pour lesquels sont déclinés des actions et des indicateurs de suivis.

Cet accord est établi pour une durée de 3 ans, soit du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024.

A titre préalable, il est rappelé le contexte relatif aux conditions générales d'emploi au sein de la CELR, arrêté au 31 décembre 2020 :

- Les femmes représentent 59,4 % des effectifs sous contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- 43,9 % des cadres sont des femmes, soit une progression de + 4.08 % (au 31 août 2021) sur la période 2019-2021 ;
- Les femmes représentent 65,1 % de l'effectif des moins de 35 ans.

PC TP

JM

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	1
PARTIE 1 : DISPOSITIONS RELATIVES A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	4
Article 1 : L'embauche.....	4
Article 2 : La formation professionnelle.....	5
Article 3 : La promotion professionnelle.....	7
Article 4 : L'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.....	8
Article 5 : Les rémunérations effectives.....	10
Article 6 : La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.....	11
Article 7 : Les actions de sensibilisation et de communication.....	12
PARTIE 2 : MODALITES D'EXERCICE DU DROIT A LA DECONNEXION ET MESURES RELATIVES A L'UTILISATION DES OUTILS NUMERIQUES.....	13
Article 8 : Définition et champ d'application du droit à la déconnexion.....	14
Article 9 : Modalités d'exercice du droit à la déconnexion et règles de bonnes pratiques de l'utilisation des outils numériques.....	14
9.1. Utilisation raisonnée des outils numériques.....	14
9.2. Messagerie professionnelle.....	14
9.3. Rôle des managers.....	15
9.4. Dispositions spécifiques aux forfaits jours.....	15
9.5. Droit à la déconnexion dans le cadre de la mise en œuvre du télétravail.....	16
PARTIE 3 : DISPOSITIONS GENERALES.....	16
Article 10 : Durée et suivi de l'accord.....	16
Article 11 : Révision et adhésion.....	16
Article 12 : Dépôt et publicité.....	17

PC TP

3
 

PARTIE 1 : DISPOSITIONS RELATIVES A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Article 1 : L'embauche

OBJECTIF :

Les objectifs fixés dans le cadre du présent article visent à équilibrer l'accès à l'emploi en ouvrant tous les postes à pourvoir indifféremment aux femmes et aux hommes.

Action 1 : Mettre en œuvre des processus de recrutement basés sur les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles

La CELR s'engage à former et sensibiliser les Conseillers Parcours Individuel et le Pôle Sourcing & Recrutement aux stéréotypes de genre.

- Objectif : 100 % des Conseillers Parcours Individuel et des collaborateurs du Pôle sourcing et recrutement formés sur la durée de l'accord (en cas de nomination de nouveaux collaborateurs sur ces emplois).
- Indicateur de suivi : Pourcentage des nouveaux Conseillers Parcours Individuel et des collaborateurs du Pôle Sourcing & Recrutement formés sur la période 2022-2024.

Il est par ailleurs précisé que cette formation sera proposée aux autres acteurs de la fonction Ressources Humaines dès lors qu'ils sont amenés à intervenir dans ce domaine d'activité. Au-delà, en cas de recrutement en externe via des cabinets de recrutement spécialisés, la CELR rappellera ces principes en les communiquant à nouveau et en s'assurant de leur strict respect.

Action 2 : Rééquilibrer les filières ou métiers en déséquilibre de genre, identifier les métiers à tendance fortement féminisée ou masculinisée et, après analyse de la situation, mettre en œuvre des mesures correctrices

Des actions ont été engagées au cours des dernières années afin de faire progresser le nombre d'hommes Conseillers Clientèle, de femmes GC Spécialisées et de femmes managers.

Ces actions ont permis d'atteindre voire de dépasser les objectifs fixés dans ces deux dernières catégories, les femmes représentant notamment 51,8% de l'effectif des GC Spécialisés au 31 décembre 2020.

En lien avec les objectifs de progression du taux de femmes cadres au sein de la CELR, l'entreprise entend poursuivre les actions initiées en la matière en maintenant les objectifs de progression dans ces deux catégories (femmes GC Spécialisées et femmes managers).

Concernant les emplois de Conseillers Clientèle, l'ambition de progression du taux d'hommes dans la catégorie est réaffirmée. Il est toutefois constaté la difficulté de recruter des hommes au sein du secteur bancaire en regard notamment de formations initiales très largement féminisées. Par ailleurs, la diminution du nombre de postes de Conseillers Clientèle au sein de l'entreprise en faveur de postes plus qualifiés au sein du réseau commercial impacte les actions menées en faveur d'un rééquilibrage entre les femmes et les hommes dans cet emploi.

Dans ce contexte, la CELR s'engage à mener des actions d'information et de communication à l'attention notamment des étudiants inscrits dans les parcours de formation bancaire. Ces

actions seront dans la mesure du possible menées en recherchant la mixité au sein des intervenants, permettant la représentation et la projection sur les parcours possibles au sein de l'entreprise et du Groupe.

Plus globalement, la CELR poursuivra les démarches engagées en matière de communication sur sa politique mixité auprès d'écoles partenaires ainsi qu'en interne sur les emplois disponibles.

Les objectifs de progression sont ainsi fixés comme suit sur la durée du présent accord :

- Objectif : + 1 % d'évolution en moyenne sur chacune des catégories définies (femmes GC Spécialisées et femmes managers) sur la période 2022-2024.
- Indicateurs de suivi : Augmentation de la proportion de femmes GC Spécialisées et de femmes Managers.

Action 3 : Retenir pour la phase finale dès lors que cela est possible parmi les candidatures examinées, au minimum une candidature féminine et masculine pour les postes d'encadrement

Cette mesure concerne les embauches et les appels à candidature internes.

- Objectif : 100 % des appels à candidature comptent au moins une femme en phase finale pour les postes d'encadrement lorsqu'au moins une candidature de chaque sexe répondant au profil a été présentée.
- Indicateurs de suivi : Par genre > nombre de candidatures reçues, nombre de candidats retenus pour les entretiens, nombre de candidats retenus en phase finale de recrutement.

Article 2 : La formation professionnelle

OBJECTIF :

L'accès à la formation professionnelle constitue un levier essentiel de l'évolution des carrières de tous les collaborateurs pour accéder aux postes à responsabilité. L'objectif de la CELR est ainsi d'assurer les conditions d'un accès égal en pourcentage des femmes et des hommes, pour tous les dispositifs de formation, notamment managériaux.

Action 1 : Assurer une représentation équilibrée dans les actions de formation

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre les conditions d'un égal accès des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, notamment managériaux, tant dans un objectif de maintien dans l'emploi que de développement des connaissances et des compétences.

- Objectif : proportion de formation des femmes et des hommes conforme à leur représentation dans l'effectif de l'entreprise au 31/12 de l'année précédente.
- Indicateurs de suivi : Pourcentage de femmes et d'hommes formés rapporté à l'effectif global.

Action 2 : Faciliter l'accès des femmes dont le potentiel d'évolution est établi aux Programmes Managériaux Groupe

La CELR portera une attention spécifique à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les candidatures présentées pour les parcours de formations dédiés au management proposés par le Groupe.

- Objectif : Sur la durée de l'accord, représentation équilibrée des femmes et des hommes inscrits dans les Programmes Managériaux Groupe.
- Indicateurs de suivi : Pourcentage de femmes inscrites aux Programmes Managériaux Groupe sur la durée de l'accord.

Action 3 : Sensibiliser les femmes de l'entreprise sur leur propre rôle en tant qu'actrice de leur parcours professionnel

La CELR, constatant encore des freins aux candidatures féminines sur certains types d'emplois, souhaite renouveler ses engagements visant à sensibiliser les femmes de l'entreprise sur leur propre rôle en tant qu'actrice de leur parcours professionnel.

L'entreprise met ainsi en œuvre un module de formation spécifique visant à permettre une sensibilisation aux stéréotypes et des outils permettant de lever les freins existant en matière de positionnement professionnel. Ce module permet par ailleurs d'évoquer les trajectoires professionnelles et les formations managériales au sein de l'entreprise et/ou du groupe.

- Objectif : 10 participantes par an en moyenne sur la période 2022-2024.
- Indicateur de suivi : Nombre de participantes sur la durée d'application de l'accord.

Action 4 : Porter une attention particulière à la reprise de poste au retour d'un congé familial de plus de six mois

L'organisation d'un entretien, soit en rendez-vous physique soit via les outils de communication à distance (notamment Teams), doit notamment permettre d'étudier les conditions de reprise, d'écouter le salarié sur ses attentes en matière de formation complémentaire et de lui proposer, au besoin, une action de remise à niveau afin de prendre connaissance des évolutions intervenues durant la période d'absence.

Par ailleurs, afin de permettre un retour dans l'emploi favorisant une reprise efficace et sereine des collaborateurs, le premier jour de reprise sera priorisé pour la réalisation des premières formations nécessaires à la tenue du poste.

- Objectif : 100 % des collaborateurs favorables à cet entretien ayant bénéficié d'un congé familial de plus de six mois sont reçus dans le cadre d'un entretien professionnel de bilan par leur Conseiller Parcours Individuel dans les trois semaines suivant leur retour afin d'exprimer d'éventuels besoins en matière de formation complémentaire.
- Indicateur de suivi : Nombre d'entretiens réalisés / Nombre de congés familiaux de plus de six mois et nombre et type des formations ou mesures d'accompagnement mises en œuvre au retour du congé.

Action 5 : Mettre en place des conditions de suivi de la formation facilitantes (horaires/lieux)

La CELR s'engage à informer les collaborateurs de leur participation à une action de formation dans des délais leur permettant d'anticiper leurs responsabilités familiales.

- Objectif : 100 % des collaborateurs qui assistent à une formation sont informés au minimum 30 jours avant.
- Indicateur de suivi : Délai entre le moment où le collaborateur est informé de sa convocation et le jour de sa formation.

Au-delà, les formateurs seront informés des horaires de fin de journée à respecter afin de permettre aux collaborateurs d'anticiper leurs responsabilités familiales.

- Objectif : 100 % des collaborateurs qui assistent à une formation sont libérés au plus tard à l'heure indiquée sur la convocation.
- Indicateur de suivi : Heure de fin de la session de formation respectée.

Article 3 : La promotion professionnelle

OBJECTIF :

Le présent article décline plusieurs actions visant à permettre un accès identique à la promotion et aux postes à responsabilité et favoriser la construction de parcours de carrière sans distinction de sexe.

Action 1 : Porter une attention particulière à la promotion des femmes au sein de la CELR et leur évolution dans l'encadrement

Les parties constatent que l'objectif précédemment défini, à savoir +1.5% de femmes cadre sur la durée de l'accord, a été largement atteint (+4.08% au 31/08/21). La CELR entend ainsi maintenir toute son attention sur la progression de cet indicateur et ainsi contribuer à l'atteinte de l'objectif global du Groupe fixé à 50% à fin 2023. La gestion des parcours professionnels et l'amélioration de la proportion de femmes cadres demeurent ainsi des objectifs prioritaires pour l'entreprise.

Compte tenu de la représentation des femmes au sein de l'encadrement de la CELR, l'objectif est défini comme suit :

- Objectif : + 0,5 % de femmes cadres par an en moyenne sur la période 2022-2024 soit + 1,5 % sur la durée de l'accord.
- Indicateur de suivi : Pourcentage de femmes parmi les cadres.

Action 2 : Identifier les freins aux candidatures féminines pour faire évoluer les étapes charnières telles que le passage vers le management intermédiaire et l'accès à des postes d'encadrement supérieur et de cadres dirigeants

Afin de pallier aux situations dans lesquelles les collaboratrices n'expriment pas aisément leurs projets professionnels, la DRH repèrera à partir notamment des entretiens professionnels et des revues de personnel, sur des critères de compétence et de performance, les profils adaptés n'ayant pas postulé aux appels à candidature susceptibles de correspondre à leurs projets et leur proposera un entretien au cours duquel seront examinés les éventuels freins à leur candidature.

- Objectif : Identification des freins aux candidatures féminines.
- Indicateur : Nombre d'entretiens réalisés.

Article 4 : L'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales

OBJECTIF :

La CELR souhaite favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle, la vie personnelle et l'exercice des responsabilités familiales en déclinant plusieurs mesures et actions adaptées.

Il s'agit ainsi de mettre en œuvre les conditions favorisant la conciliation des temps de vie pour l'ensemble des salariés notamment dans l'exercice de la parentalité. A ce titre, les parties 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. La CELR s'engage ainsi à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés maternité, paternité, accueil de l'enfant et adoption ne pénalisent pas les salariés dans leur vie professionnelle.

Action 1 : Informer les salariés des dispositions applicables en matière de congé maternité et/ou paternité, adoption ou accueil de l'enfant

L'entreprise prend toutes les dispositions pour que les congés de maternité, paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption s'effectuent dans les meilleures conditions. A ce titre, la CELR met en œuvre l'ensemble des moyens et outils adaptés permettant une communication optimale auprès des collaborateurs concernés.

Un courrier d'information est ainsi adressé :

- aux salariées déclarant leur maternité auprès des services de la DRH,
- aux pères informant la DRH de la naissance de leur enfant,
- aux parents informant la DRH de l'aboutissement de la procédure d'adoption initiée.

Au-delà, il est rappelé la possibilité de solliciter un entretien avant le départ en congé afin d'anticiper au mieux les conditions de retour dans l'emploi. En complément, un nouvel entretien est mis en place au retour de tout congé familial de plus de six mois.

- Objectif : Mettre en œuvre les meilleures conditions pour le départ et le retour des congés maternité/paternité/adoption/accueil de l'enfant/parental.
- Indicateurs de suivi : Nombre de salariés(es) en congé maternité, adoption ou parental et Nombre de congés paternité pris / Nombre de naissances déclarées par les salariés.

Action 2 : Maintenir le salaire en cas de congé paternité

Conformément aux dispositions de l'accord de branche, 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.

Il est notamment souligné que le maintien de salaire mis en œuvre dans les conditions définies ci-dessus s'appliquera dans le cadre de la nouvelle législation applicable au congé paternité. Ainsi, la prise en charge par l'entreprise interviendra durant l'intégralité de la durée de naissance et du congé paternité (soit 28 jours au total au lieu de 14 précédemment), hors naissances multiples.

Action 3 : Possibilité de maintien du lien avec l'entreprise pendant le congé

Pendant son absence en congé maternité, adoption ou congé parental d'éducation à temps complet, le/la salarié(e) pourra demander à rester destinataire des informations générales de nature collective.

Dans ce cadre, l'entreprise s'engage à réfléchir, sur la durée de l'accord, à la mise en place d'un dispositif de communication permettant de faciliter l'accès à une information régulière tout au long de l'absence des collaborateurs.

Action 4 : Aides à la garde d'enfants

- **CESU :**

Il est rappelé que l'employeur a mis en place depuis 2007 le Chèque Emploi Service Universel (CESU). Ce titre de paiement pré-identifié au nom du salarié permet de financer tout ou partie d'une prestation de service à la personne ou directement un salarié dans trois domaines de la vie quotidienne : l'Enfance, la Dépendance et l'Habitat. Dans ce cadre, l'entreprise prend ainsi à sa charge 50% de la valeur faciale des CESU dans la limite de 300 euros par an et par salarié pour une commande de CESU à hauteur de 600 euros maximum. Par ailleurs, dans le sens des engagements pris en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la promotion de la mixité, les partenaires sociaux ont également décidé de mettre en œuvre une mesure spécifique se traduisant par la possibilité de bonification du montant de la commande de CESU pour faciliter la garde des enfants de moins de 6 ans au 31/12 de l'année de commande.

Dans le cadre du présent accord, il est convenu de maintenir la commande additionnelle de CESU pour la garde d'enfants de moins de 6 ans et de la porter de 500 à 1000 euros par an et par salarié avec une prise en charge à hauteur de 50% par l'employeur (soit 500 euros maximum par an et par salarié).

En tout état de cause, le montant des CESU bénéficiant à chaque salarié ne pourra être supérieur au seuil défini par les dispositions légales et réglementaires.

- **Réservation de berceaux**

Dans le cadre du précédent accord égalité professionnelle, la CELR avait souhaité mettre en place un test visant une prestation de réservation de berceaux à destination de l'ensemble de ses collaborateurs.

Cette solution vise à faciliter les démarches des salariés en recherche d'une place en crèche pour leur enfant de moins de 3 ans sur l'ensemble du territoire du Languedoc-Roussillon à raison de dix berceaux simultanés.

En regard de la réussite de ce dispositif et de l'attrait des collaborateurs envers cette solution, les parties sont convenues de son renouvellement durant la durée d'application du présent accord.

Dans ce cadre, une information sur ce dispositif est adressée aux mères déclarant leur maternité et aux pères déclarant la naissance de leur enfant.

Article 5 : Les rémunérations effectives

OBJECTIF :

Les parties au présent accord réaffirment que l'égalité salariale est une composante essentielle de l'égalité professionnelle à compétence et expérience égale.

Les dispositions légales se sont ainsi succédées afin que soient mises en œuvre des actions en faveur de l'égalité réelle de rémunération entre les femmes et les hommes.

Au-delà des seuls dispositifs légaux, la CELR a mis en place une analyse annuelle des rémunérations permettant de corriger les éventuels écarts non objectivement explicables.

Les actions déclinées ci-après visent à maintenir et développer ces dispositifs dans un objectif d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Action 1 : Mise en œuvre d'un rattrapage salarial au retour de congé maternité des collaboratrices

Afin de ne pas pénaliser les collaboratrices absentes tout ou partie de l'exercice en raison d'un congé maternité, un rattrapage salarial est mis en œuvre de façon semestrielle.

Dans ce cadre, au retour du congé maternité, la rémunération annuelle théorique est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (classification).

Une analyse semestrielle est ainsi réalisée pour mise en œuvre avec effet rétroactif à la date de retour de la salariée dans l'entreprise.

Action 2 : Mise en œuvre d'un réajustement salarial

Il est rappelé que la CELR s'est engagée depuis de nombreuses années dans un process visant à corriger tout éventuel écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui ne serait pas objectivement justifiable.

Les actions initiées dès 2007 et le dispositif formalisé par accord des partenaires sociaux pour l'exercice 2008 ont ainsi permis de prendre les mesures adaptées selon une méthodologie définie.

Il est précisé qu'au-delà de l'application de cet accord qui a pris fin le 31 décembre 2008, la CELR a chaque année pris des mesures salariales en vue de supprimer les éventuels écarts de rémunération non objectivement explicables pouvant résulter notamment de l'évolution structurelle des effectifs dans les catégories d'emplois et des mesures annuelles de promotion et de revalorisation mises en place au sein de l'entreprise.

Les partenaires sociaux entendent pérenniser ce dispositif pour la période 2022-2024.

RL
ju
R

M

La méthodologie visant à identifier les éventuels écarts de salaire non objectivement explicables, c'est-à-dire non explicables en comparaison des collaborateurs réunissant les mêmes critères objectifs d'analyse, telle qu'appliquée jusqu'à ce jour est rappelée. Seront ainsi retenus pour la base de comparaison :

- Le niveau d'emploi (distinction fonctions support et réseau commercial, par niveau de classification) ;
- L'ancienneté dans le groupe (par pas d'ancienneté de 5 ans) ;
- Le niveau de compétence dans l'emploi exercé.

La référence fixée sera le salaire de base temps plein du mois de décembre de l'exercice N-1 des salariés CDI de la CELR (hors AIA).

Afin d'en affiner au mieux l'analyse et d'en stabiliser les résultats, les constats seront 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 par la reconstitution d'un effectif composé également de salariés femmes et hommes.

A partir de ces critères et en cas d'écart non objectivement explicable constaté, des mesures individuelles de rattrapage seront mises en œuvre, sur la base du niveau de revalorisation suivant :

- 1300 euros bruts annuels (base temps complet) pour les niveaux de classification B à F ;
- 1500 euros bruts annuels (base temps complet) pour les niveaux de classification G et H ;
- 1800 euros bruts annuels (base temps complet) pour les niveaux de classification I et plus.

- Objectif : corriger les éventuels écarts de rémunération non objectivement explicables.
- Indicateur de suivi : Nombre de mesures mises en œuvre et coût global des mesures.

Action 3 : Sensibiliser les managers dans le cadre des campagnes de politique salariale sur la répartition des mesures individuelles entre les femmes et les hommes dans les effectifs

La CELR applique les dispositions de l'accord de branche du 16 juillet 2021 relatives à la rémunération effective.

A ce titre, au-delà de l'état des lieux réalisé annuellement, elle veille à ce que la répartition des mesures individuelles reflète l'équilibre femmes/hommes, dans le respect de l'objectif visé. Dans ce cadre, 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 et une implication constante au quotidien dans l'exercice des missions confiées.

A l'issue de la campagne, la DRH réalise un bilan des mesures proposées et s'assure que les principes d'égalité sont pris en compte dans le cadre des mesures mises en œuvre.

- Indicateur : répartition des mesures salariales annuelles entre les femmes et les hommes

Article 6 : La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est un enjeu majeur de société qui doit être mis en œuvre dans toutes les sphères publiques et privées. Au-delà des seules obligations légales et réglementaires, la CELR s'inscrit dans cet objectif et prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel et d'y mettre un terme.

PL
IP
M

Action 1 : Mettre à disposition des Référents Harcèlement (Entreprise et CSE) une formation spécifique dédiée

Les Référents Harcèlement sont clairement identifiés sur l'affichage obligatoire actualisé de façon régulière par l'entreprise et disponible pour l'ensemble des collaborateurs présents. Au-delà, une communication sera mise en place sur l'espace intranet de l'entreprise afin de permettre aux collaborateurs d'accéder à leurs identités et coordonnées en tout lieu (y compris dans le cadre du télétravail).

- Objectif : 100 % des Référents Harcèlement (Entreprise et CSE) formés sur la durée de l'accord (y compris en cas de désignation de nouveaux référents sur la période d'application de l'accord).
- Indicateur de suivi : Pourcentage des Référents Harcèlement formés (y compris en cas de nouvelles désignations) sur la période 2022-2024.

Action 2 : Communiquer auprès des collaborateurs en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes

- Objectif : Permettre à l'ensemble des collaborateurs d'accéder facilement aux informations relevant de la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel.
- Indicateur de suivi : Au moins un support disponible en matière de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes sur l'espace intranet de l'entreprise.

Action 3 : Déployer un dispositif de communication et de sensibilisation en matière de lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel

Un dispositif de communication et de sensibilisation en matière de lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel est mis œuvre au moins une fois par an.

Par ailleurs, le dispositif e-learning développé au sein du Groupe BPCE sera accessible à l'ensemble des collaborateurs de la CELR qui pourront en disposer et y accéder tout au long de l'année.

Action 4 : Inscrire dans le Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels les questions relatives à la prévention et la lutte contre les propos et agissements sexistes, le harcèlement et les agressions sexuelles

L'entreprise inscrit dans le Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels les questions relatives à la prévention et la lutte contre les propos et agissements sexistes, le harcèlement et les agressions sexuelles.

Article 7 : 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.

Dans ce cadre, plusieurs actions de sensibilisation et de communication sont mises en œuvre en direction des salariés afin de lutter contre les stéréotypes.

PL W TR

Action 1 : Communiquer sur la politique mixité

L'entreprise met en place des actions de communication présentant les enjeux et objectifs de la politique mixité.

- Objectif : Une communication annuelle au minimum.
- Indicateur de suivi : Nombre d'actions de communication/an.

Action 2 : Réaliser dans le cadre de l'accueil des nouveaux entrants et de la prise de poste RA/DA, ainsi qu'auprès des nouveaux managers, une sensibilisation aux actions mises en œuvre en matière de mixité et de lutte contre les stéréotypes genrés.

- Objectif : 1 action de sensibilisation dans le cadre de l'accueil des nouveaux entrants et de la prise de poste RA/DA ainsi qu'auprès des nouveaux managers.
- Indicateur de suivi : Nombre d'actions de sensibilisation réalisées / nombre de Journées Nouveaux Entrants et de Journées dédiées à la prise de poste RA/DA et aux nouveaux managers réalisées.

PARTIE 2 : MODALITES D'EXERCICE DU DROIT A LA DECONNEXION ET MESURES RELATIVES A L'UTILISATION DES OUTILS NUMERIQUES

Les modes d'organisation du travail évoluent fortement au rythme des années.

La transformation digitale se poursuit au sein des entreprises et notamment du secteur bancaire, qui demeure soumis à un rythme soutenu de changements affectant à la fois la relation client, les produits et services, les opérations et les modes de management et de travail des salariés.

Par ailleurs, les technologies de l'information et de la communication (messagerie, ordinateurs portables, tablettes, smartphones...) font partie intégrante de l'environnement de travail et sont indispensables à l'exécution des activités professionnelles. L'équipement des collaborateurs en outils de travail nomades s'est également développé en lien notamment avec les métiers itinérants.

Le secteur bancaire a par ailleurs dû adapter son modèle à la pandémie de Covid19 avec une mise en œuvre rapide et massive du télétravail au sein des fonctions support.

Les partenaires sociaux, tirant les enseignements de cette période, ont souhaité pérenniser et encadrer la mise en œuvre du télétravail dans les services de siège et les Centres d'Affaires BDR et sont convenus d'un accord collectif en date du 20 mai 2021.

C'est dans ce contexte que les parties signataires rappellent l'importance de veiller à ce que l'usage des technologies de l'information et de la communication s'inscrive dans le cadre de bonnes pratiques permettant notamment la mise en œuvre par chacun de son droit à la déconnexion.

Ce principe visant à assurer le respect des temps de repos et de congés et garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle s'applique à l'ensemble des salariés utilisant les outils mis à disposition par l'entreprise dans le cadre de leur activité professionnelle, dans le respect des règles édictées par la charte d'utilisation des ressources informatiques, numériques et technologiques annexée au règlement intérieur.

Les éléments ci-dessous s'inscrivent également dans le respect des dispositions légales et conventionnelles et notamment de l'accord collectif national sur les conditions de vie au travail signé le 25 novembre 2016 au sein de la Branche Caisses d'Épargne, tel que prorogé par l'avenant du 17 février 2021.

Article 8 : Définition et champ d'application du droit à la déconnexion

L'entreprise réaffirme l'importance du bon usage des outils numériques et de communication professionnels et la nécessaire régulation de leur utilisation pour assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle.

Dans ce cadre, un « droit à la déconnexion » - à savoir le droit à ne pas être connecté aux outils numériques professionnels en dehors du temps de travail - est reconnu à l'ensemble des salariés de la CELR. Ce principe ne s'applique pas aux salariés lorsqu'ils assurent des astreintes dans la mesure où ceux-ci doivent être joignables en cas de nécessité d'intervention.

En tout état de cause, les parties soulignent l'importance d'une prise de conscience personnelle des collaborateurs sur ce sujet, lequel implique nécessairement une mise œuvre individuelle, adaptée à sa situation, ses besoins et son emploi.

Article 9 : Modalités d'exercice du droit à la déconnexion et règles de bonnes pratiques de l'utilisation des outils numériques

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux entendent définir un certain nombre de pratiques favorisant :

- l'exercice effectif du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail ;
- l'utilisation adaptée des outils de communication mis à disposition dans le cadre de l'exercice de l'activité professionnelle.

9.1. Utilisation raisonnée des outils numériques

Le droit à la déconnexion et l'utilisation régulée des outils de communication relèvent de la responsabilité partagée de l'entreprise et des salariés.

Il appartient ainsi à chacun d'adopter un certain nombre de bonnes pratiques dans l'usage des outils numériques mis à sa disposition.

L'entreprise souhaite valoriser toutes les formes d'échanges entre les salariés. L'utilisation des outils numériques ne doit pas devenir le seul vecteur d'échange et se substituer à toute autre forme de communication.

Il est notamment recommandé de s'interroger de façon récurrente sur le moyen de communication le plus adapté au contexte, en favorisant les échanges directs (face à face, téléphone...).

9.2. Messagerie professionnelle

Le droit à la déconnexion se traduit notamment par l'absence d'obligation, pour le receveur, de répondre aux mails en dehors de son temps de travail.

Les e-mails doivent en priorité être envoyés pendant les heures habituelles de travail.



Pour les salariés qui décident de se connecter en dehors de ces horaires, il est fortement recommandé d'utiliser les fonctions spécifiques d'envoi de mails :

- soit de préparer leurs messages en mode brouillon ou hors connexion ;
- soit d'utiliser la fonction d'envoi différé.

Par ailleurs, il est rappelé les bonnes pratiques d'utilisation suivante :

- Ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie ;
- S'interroger sur le moment le plus opportun d'envoi d'un mail afin de ne pas créer de sentiment d'urgence et avoir recours aux fonctions d'envoi différé ;
- Favoriser, si possible, les échanges directs ;
- Rester courtois, écrire et parler intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées ;
- En cas d'absence prévue, définir le « gestionnaire d'absence au bureau » sur la messagerie électronique et indiquer les coordonnées d'une personne à joindre en cas d'urgence.

9.3. Rôle des managers

Le manager, par son comportement, est un acteur majeur dans le respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle de ses collaborateurs. A ce titre, il veille au respect du droit à la déconnexion et à l'application des dispositions du présent accord. S'il constate des excès dans la connexion d'un de ses collaborateurs en dehors des horaires de travail, il doit en échanger avec ce dernier afin de définir les actions correctrices à mettre en œuvre.

De la même façon, tout salarié qui pourrait rencontrer des difficultés à honorer sa mission en respectant le droit à la déconnexion prévu par le présent accord devra alerter son manager et pourra notamment demander un entretien avec lui afin de trouver des solutions adaptées.

9.4. Dispositions spécifiques aux forfaits jours

Les salariés en forfait jours ne sont pas soumis à un horaire de travail fixe et prédéterminé. Le temps de travail de ces salariés autonomes est en effet décompté en nombre de jours travaillés dans l'année. Ils bénéficient d'une rémunération forfaitaire en contrepartie de l'exercice de leur mission, pour le nombre de jours de travail fixé par convention de forfait.

Ces collaborateurs disposent, pour mener à bien la mission qui leur est confiée, d'une totale liberté d'organisation de leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, sous réserve de respecter les règles légales et conventionnelles relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire, et dans la limite notamment d'une amplitude maximum quotidienne de travail de 12 heures.

Ils bénéficient, à l'identique de l'ensemble des salariés, du droit à la déconnexion tel que défini à l'article 8 du présent accord.

Lors des entretiens annuels relatifs au forfait jours, un point spécifique sera réalisé avec le N+1 sur le respect du droit à la déconnexion et, le cas échéant, les éventuelles difficultés pouvant être rencontrées par le salarié pour exécuter ses missions dans le respect de ces dispositions.

9.5. Droit à la déconnexion dans le cadre de la mise en œuvre du télétravail

Les parties ont conclu un accord relatif à la mise en œuvre du télétravail au sein de la CELR en date du 20 mai 2021 au terme duquel les modalités et conditions d'accès au télétravail ont été définies.

Il est ainsi rappelé que l'ensemble des collaborateurs effectuant une partie de leur activité en télétravail bénéficient des dispositions relatives au droit à la déconnexion telles que définies ci-dessus.

L'Entreprise réaffirme dans ce cadre l'importance du bon usage des outils numériques et de communication professionnels et la nécessaire régulation de leur utilisation pour assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle.

Le droit à la déconnexion est ainsi reconnu à l'ensemble des salariés de la CELR, que l'activité soit exercée sur site ou en télétravail.

Au-delà, il est par ailleurs reconnu par les parties que ces dispositions seront applicables de plein droit en cas de prorogation ou de négociation d'un nouvel accord relatif au télétravail au sein de la CELR au-delà du terme fixé par l'accord du 20 mai 2021, à savoir le 31 décembre 2022.

PARTIE 3 : DISPOSITIONS GENERALES

Article 10 : Durée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans allant du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024. Il cessera de produire tout effet au-delà de cette date.

L'entrée en vigueur du présent accord est, en tout état de cause, soumise à sa signature par une ou plusieurs Organisations Syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés au 1^{er} tour de la dernière élection des titulaires du Comité Social et Economique.

Le présent accord donnera lieu à un suivi annuel dans le cadre de la Commission Emploi, Formation et Egalité professionnelle. A cette fin, la DRH communiquera les éléments relatifs à la mise en œuvre des actions et au suivi des indicateurs associés.

Article 11 : Révision et adhésion

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou les Organisations Syndicales qui y sont habilitées en application de l'article L 2261-7-1 du Code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision.

Les négociations concernant cette demande s'ouvriront au plus tard, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Conformément à l'article L 2261-3 du Code du travail, toute Organisation Syndicale de salariés représentative au sein de la CELR, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes de Montpellier et à la DREETS (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités - ex DIRECCTE). Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 12 : Dépôt et publicité

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives dans l'Entreprise.

Il donnera lieu à dépôt, dans les conditions prévues aux articles L 2231-6 et D 2231-2 du Code du travail, auprès de la DREETS (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités), via la plateforme de Téléaccords dédiée.

Un exemplaire sera communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Montpellier.

Il sera par ailleurs mis en ligne sur l'intranet de l'Entreprise aux fins d'information de l'ensemble des collaborateurs.

Conclu à Montpellier le 23 décembre 2021.

Fait en 6 exemplaires

P/CELR

Jean-Marie NAUTE
Membre du Directoire

P/S.N.E.-C.G.C

Remi DELENNE
Délégué Syndical

P/S.U.D-Solidaires

Patrick SAVOURET
Délégué Syndical

P/C.F.D.T.

Philippe TRINQUIER
Délégué syndical

P/S.U-UNSA.

Patrice LUNA
Délégué Syndical

