

# ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE LA CAISSE D'EPARGNE AUVERGNE LIMOUSIN

ENTRE :

La Caisse d'Epargne Auvergne Limousin (*ci-après CEPAL*), dont le siège est situé 63, rue Montlosier à Clermont Ferrand (63000), représentée par M. Emmanuel KIEKEN, Membre du Directoire,

d'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de la CEPAL, représentées respectivement par :

M. S. ANDRE-VAUDEVILLE

Délégué syndical central SU/UNSA

Mme et M. A. BARASINSKI, S. LARUE et E. MAHIDDINE

Délégués syndicaux SPBA/CGT

M. C. HILAIRE

Délégué syndical central SUD

M. T. VINAIS

Délégué syndical central SNE-CGC

d'autre part,

IL A ETE CONVENU :

EK.      AUS  
            T.V.  
EN

PREAMBULE.....	3
CHAMP D'APPLICATION.....	4
TITRE 1. L'EGALITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE LA CEPAL .....	4
Chapitre 1. L'embauche et l'insertion professionnelle.....	4
Article 1. Le recrutement.....	4
Article 1.1. Processus et critères de recrutement .....	4
Article 1.2. Offres d'emploi.....	4
Article 1.3. Rééquilibrage des filières ou métiers en déséquilibre de genre .....	5
Article 1.4. Mesures relatives aux postes d'encadrement.....	5
Article 2. Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.....	5
Chapitre 2. La formation professionnelle.....	6
Article 1. Accès à la formation .....	6
Article 2. Formations qualifiantes et diplômantes.....	7
Article 3. Formation et congé familial.....	7
Chapitre 3. La promotion professionnelle.....	7
Chapitre 4. L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes .....	8
Article 1. Index égalité professionnelle.....	8
Article 2. Augmentations individuelles .....	8
Article 3. Salariés à temps partiel .....	8
Article 4. Salariés de retour de congé maternité et/ou d'adoption.....	9
Article 5. Réduction des éventuels écarts injustifiés de rémunération .....	9
Chapitre 5. Organisation et aménagement du temps de travail .....	10
Article 1. Organisation du travail .....	10
Article 2. Temps partiel.....	10
Chapitre 6. Maternité, paternité, parentalité .....	10
Article 6.1 Entretien préalable au congé de maternité ou d'adoption.....	11
Article 6.2 Entretien professionnel.....	11
Article 6.3 Possibilité de maintien du lien avec l'entreprise pendant le congé .....	11
Article 6.4 : Formation au retour de congé maternité, adoption et parental d'éducation ....	11
Chapitre 7. Les actions de sensibilisation et de communication.....	12
Article 1. Développement d'outils de sensibilisation et de formation.....	12
Article 2. Sensibilisation des nouveaux entrants .....	12
Article 3. Communication .....	12
TITRE 2. LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENT SEXISTES.....	13
Chapitre 1. Identification, formation et animation des référents .....	13
Chapitre 2. Outil de sensibilisation et de formation.....	13
DISPOSITIONS FINALES .....	13
Chapitre 1. Suivi de l'accord .....	13
Chapitre 2. Durée, effet, révision de l'accord et juridictions compétentes .....	13
Chapitre 3. Dépôt et publicité de l'accord.....	14

*[Faint handwritten notes]*

EA      AUS  
T.V. *[Signature]*

## PREAMBULE

Le présent accord est conclu en application des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail.

Le dernier accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la CEPAL est arrivé à terme le 31 décembre 2021.

Un bilan de l'atteinte des objectifs de cet accord a été effectué avec les organisations syndicales lors de la réunion du 15 décembre 2021.

Le présent accord a notamment 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,
- la rémunération effective,
- les actions de sensibilisation et de communication,
- la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ce bilan a fait apparaître que les actions mises en œuvre et les indicateurs de suivi de ces actions ont été concluants dans les domaines suivants :

- non-discrimination dans l'accès à l'emploi ;
- accès des femmes aux programmes de formations managériales ;
- mise en place de mesures salariales spécifiques au retour de congé maternité/d'adoption ;
- sensibilisation des gestionnaires de carrière aux obligations légales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- développement de solutions permettant de concilier vie personnelle/vie familiale et vie professionnelle.

Les partenaires sociaux ont donc convenu de maintenir les pratiques adoptées dans ces derniers domaines et de concentrer leurs efforts sur les objectifs de progression suivants :

- supprimer les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes ;
- embaucher et promouvoir des femmes cadres ;
- assurer un meilleur équilibre de la proportion d'hommes sur les premiers niveaux de classification.

EK  
EA

MS  
T.V.



## CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la CEPAL.

## TITRE 1. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU SEIN DE LA CEPAL

L'égalité professionnelle permet aux femmes et aux hommes de bénéficier d'un traitement égal et d'une égalité des chances en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail, de formation professionnelle, de qualification, de mobilité, de promotion professionnelle, de rémunération et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

### Chapitre 1. L'EMBAUCHE ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE

L'accès équilibré à l'emploi constitue un objectif.

#### Article 1. LE RECRUTEMENT

Le recrutement est un important levier afin de faire évoluer la structure de la population au sein de la CEPAL.

##### Article 1.1. PROCESSUS ET CRITERES DE RECRUTEMENT

La CEPAL assure l'égalité des chances pour l'ensemble des candidats et garantit pour les femmes et les hommes les mêmes critères d'embauche, fondés sur les compétences, les aptitudes, les expériences et les qualifications professionnelles.

Afin de développer la mixité à tous les niveaux hiérarchiques, la CEPAL veillera à équilibrer la part respective des femmes et des hommes dans les recrutements et à éviter la concentration de l'emploi féminin ou masculin sur certains emplois.

Également, la CEPAL renouvellera régulièrement (a minima tous les cinq ans) la formation/sensibilisation à la non-discrimination à l'embauche pour les professionnels du recrutement et éventuellement pour d'autres acteurs de la fonction Ressources Humaines.

L'ensemble de ces principes fera l'objet d'une communication auprès des cabinets externes de recrutement que peut solliciter la CEPAL.

##### Indicateurs :

- Nombre de professionnels du recrutement formés,
- Nombre d'autres acteurs des RH formés.

##### Article 1.2. OFFRES D'EMPLOI

La CEPAL rappelle que l'ouverture des postes à pourvoir doit se faire de manière indifférente aux femmes et aux hommes et doit être fondée sur les seules compétences, expériences et qualifications professionnelles des candidats.

EM T.V. EK

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

Ainsi, la CEPAL 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'apparaissent lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe (quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé). Enfin, la CEPAL s'efforcera, dans la mesure du possible, de retenir, pour la phase finale de recrutement, parmi les candidatures examinées, au moins une candidature féminine et une candidature masculine.

Indicateur :

- Nombre de candidatures reçues par famille d'emploi et distinction femmes/hommes.

**Article 1.3. REEQUILIBRAGE DES FILIERES OU METIERS EN DESEQUILIBRE DE GENRE**

L'objectif de la CEPAL est notamment d'assurer un meilleur équilibre dans la représentation des femmes et des hommes sur les emplois de premiers niveaux de classification.

Sur le métier repère de Chargé de clientèle particuliers, où les femmes représentent une part très importante des effectifs, l'objectif est d'améliorer la représentativité des hommes.

Indicateurs :

- Taux de féminisation par filières et métiers repères,
- Niveau de diplôme par emploi,
- Nombre d'embauches CDD et CDI par genre sur le métier repère Chargé de clientèle particuliers.

**Article 1.4. MESURES RELATIVES AUX POSTES D'ENCADREMENT**

La CEPAL s'efforcera, dans la mesure du possible, de faire progresser pour tous les postes d'encadrement la représentation équilibrée des femmes et des hommes retenus pour les entretiens de recrutement, à compétences, expériences et profils équivalents et ainsi retenir, pour la phase finale de recrutement, parmi les candidatures examinées, au moins une candidature féminine et masculine sur les fonctions d'encadrement et/ou de management.

Elle s'attachera également à contenir le taux de féminisation des emplois non cadres.

Indicateurs :

- Nombre de candidatures externes reçues femmes/hommes pour les postes d'encadrement,
- Nombre de candidatures internes reçues femmes/hommes pour les postes d'encadrement,
- Nombre de recrutement femmes/hommes selon la répartition cadres/non cadres.

**Article 2. INSERTION PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP**

Le maintien des personnes en situation de handicap est considéré par les signataires comme une priorité pour les 3 années d'application de l'accord.

Une part du budget handicap sera ainsi affectée aux dépenses participant au maintien dans l'emploi.

Au moment de la survenance du handicap ou en cas d'aggravation de la situation de santé du salarié reconnu travailleur handicapé, des mesures sont prises pour tenir compte de la nouvelle situation du salarié.

E.K. EN

T.V.  
AU



## Le référent handicap

Au sein de la DRH, le référent handicap est l'interlocuteur dédié pour toutes les questions relatives au handicap et à l'aménagement des postes de travail. Au cœur de la mise en œuvre de cette politique, son rôle est défini comme suit :

- promouvoir et organiser le recrutement de travailleurs handicapés, les accueillir et accompagner leur intégration au sein de l'entreprise ;
- assurer le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap ;
- informer les salariés concernés et les aider dans leurs démarches administratives, notamment pour les demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH);
- développer les partenariats externes et augmenter le recours au secteur protégé et adapté, entretenir les relations avec les institutions et administrations (MDPH, Agefiph, Pôle Emploi,...) ;
- mettre en œuvre les engagements pris dans l'Accord de Branche.

### Indicateur :

- Taux de maintien dans l'emploi des salariés bénéficiant de la reconnaissance de travailleur handicapé.

## Chapitre 2. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La CEPAL rappelle que la formation professionnelle constitue un objectif prioritaire et représente un des leviers du développement des compétences de la CEPAL et de l'évolution des carrières.

### Article 1. ACCES A LA FORMATION

La CEPAL a la volonté de favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour l'ensemble des salariés.

Aucun critère illicite ou discriminatoire (sexe, situation de famille, âge...) ne doit être pris en compte dans l'accès à la formation.

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 aussi bien aux femmes qu'aux hommes, qu'ils soient salariés à temps complet ou à temps partiel.

Afin de prendre en compte les activités à temps partiel, les formations courtes et modulaires sont privilégiées. Des facilités pourront être trouvées afin de préserver l'accessibilité de ces actions de formation durant les temps de dispense d'activité générée par le temps partiel (exemples de facilités pouvant être proposées : report du ou des jours de temps partiel, compensations financières pour frais exceptionnels et incontournables de garde d'enfant durant la formation).

La CEPAL assurera un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, notamment managériaux, et sensibilisera les managers sur cet équilibre.

### Indicateurs :

- Nombre de stagiaires femmes/hommes selon la répartition cadres/non cadres,
- Nombre moyen d'heures de formation femmes/hommes selon la répartition cadres/non cadre,
- Taux de femmes et d'hommes formé(e)s parmi la population formée,
- Nombre de salariés femmes/hommes à temps partiel ayant bénéficié de formation et nombre moyen d'heures de formation.

ER

AV  
T.V.

EK

## Article 2. FORMATIONS QUALIFIANTES ET DIPLOMANTES

La CEPAL favorisera la progression du nombre de propositions de candidatures féminines dans les cursus de formations qualifiantes et/ou diplômantes.

La CEPAL s'engage à continuer de faire progresser le nombre de propositions de candidatures féminines dans les programmes de formation managériaux et/ou d'expertise forte.

Les femmes sont encore sous-représentées sur les métiers d'encadrement et la CEPAL souhaite poursuivre sa politique de formation afin de faire progresser la part des femmes dans les postes à responsabilités et/ou d'expertises fortes.

A ce titre, elle communiquera et sensibilisera sur les parcours de formations diplômantes, qualifiantes et managériales.

L'objectif de la CEPAL est d'atteindre, sur les 3 années d'application de l'accord, 50 % de femmes présentées aux programmes de formation dédiés au management proposés par le Groupe BPCE et par la CEPAL.

### Indicateurs :

- Nombre de femmes inscrites dans les cursus de formation qualifiante, certifiante ou diplômante,
- % de femmes présentées/inscrites dans les programmes managériaux proposés par la CEPAL et le Groupe BPCE.

## Article 3. FORMATION ET CONGE FAMILIAL

La CEPAL favorisera la réadaptation à leur poste de travail des salariés qui ont bénéficié d'un congé familial de plus de 6 mois.

A l'occasion de l'entretien professionnel de bilan, elle liste les éventuelles actions de formation dont le salarié pourrait avoir besoin.

## Chapitre 3. LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

La CEPAL rappelle que les évolutions professionnelles et la construction de parcours de carrière doivent uniquement être fondées sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la contribution individuelle, et ce sans distinction de sexe.

L'entretien professionnel joue un rôle non négligeable dans l'identification des projets professionnels et le recueil des souhaits d'évolution des salariés.

La CEPAL a la volonté d'équilibrer l'accès à la promotion professionnelle entre les femmes et les hommes. Les femmes sont encore sous-représentées sur les métiers d'encadrement et la CEPAL souhaite poursuivre sa politique afin de faire progresser la part des femmes dans les postes à responsabilités et d'encadrement.

### Indicateur :

- Effectif femmes/hommes selon la répartition cadre/non cadre et par classification (en nombre et %).

La CEPAL identifiera un vivier de salariées non-cadres ou non-managers à potentiel.

Cette action s'attache à identifier un vivier de salariées non-cadres ou non-managers à potentiel en vue de leur inscription à des programmes de formation les préparant à occuper des fonctions d'encadrement et/ou managériales.



La CEPAL prévoit, sauf situation exceptionnelle ayant un impact sur les effectifs, de faire progresser d'ici le terme du présent accord :

- le nombre de femmes dont la classification est H,
- le nombre de femmes managers.

Indicateurs :

- Nombre de candidates femmes présentant un potentiel d'encadrement ou managérial inscrites à un programme dédié ou un programme de formation qualifiante et diplômante ;
- Taux de promotion femmes/hommes selon la répartition cadre / non cadre,
- Détail du nombre de promotions (femmes/hommes) pour les classifications cadres,
- Progression du pourcentage de femmes dont la classification est H entre le 01/01/2022 et le 31/12/2024,
- Progression du nombre de femmes managers.

#### Chapitre 4. L'EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La CEPAL réaffirme qu'elle assure à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les femmes et les hommes pour 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.

Indicateur :

- Salaire moyen à l'embauche F/H.

#### Article 1. INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

La CEPAL publiera l'index égalité professionnelle sur son Intranet.

#### Article 2. AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

La CEPAL veille dans la mesure du possible à ce 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.

Indicateur :

- Taux de femmes bénéficiaires d'une augmentation individuelle parmi l'ensemble des bénéficiaires.

#### Article 3. SALARIES A TEMPS PARTIEL

L'entreprise veille à ce que les salariés à temps partiel ne soient pas pénalisés en matière d'augmentations salariales ou de déroulement de carrière.

Indicateurs :

- % et nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une augmentation de salaire au cours de l'année considérée comparée au pourcentage et nombre de salariés ayant bénéficié d'une augmentation.

EA

T.V.  
AVJ

EJK  
Page 8 sur 14



#### Article 4. SALARIES DE RETOUR DE CONGE MATERNITE ET/OU D'ADOPTION

La CEPAL a mis en place deux dispositifs destinés à garantir que les salariés de retour de congé maternité et/ou d'adoption bénéficient :

- de la mise en œuvre de la garantie d'évolution salariale : chaque année, au mois de janvier (année N), les salariés ayant débuté un congé maternité ou d'adoption au cours de l'année précédente (année N-1) bénéficient d'une garantie d'évolution salariale individuelle égale à la moyenne générale des augmentations individuelles accordées.  
En cas d'augmentation collective, celle-ci est versée pour les salariés éligibles, pendant le congé de maternité ou d'adoption.
- d'une prime de part variable correspondant :
  - pour la période où le salarié est présent, à sa performance propre,
  - pour la période où le contrat de travail est suspendu en raison du congé de maternité ou d'adoption, au taux moyen perçu par les salariés de l'entité d'appartenance.

#### Indicateur :

- *Nombre de femmes bénéficiaires d'une évolution salariale parmi l'ensemble des femmes ayant bénéficié d'un congé de maternité.*

#### Article 5. REDUCTION DES EVENTUELS ECARTS INJUSTIFIES DE REMUNERATION

La CEPAL analysera annuellement les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et régularisera les écarts de rémunération injustifiés constatés entre les femmes et les hommes sur une population de salariés définie en négociation annuelle obligatoire.

La CEPAL s'engage à analyser annuellement les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et ce afin de pouvoir engager des mesures correctrices en l'absence de justification des écarts.

La CEPAL tiendra compte :

- de l'âge,
- de l'ancienneté (dans le poste, l'Entreprise et le Groupe),
- du niveau de formation ou de connaissances professionnelles consacrées par un titre (diplôme, certification...) ou une pratique professionnelle,
- de la composition des éléments de salaire,
- des compétences, de la qualité de la contribution des salariés de la population définie et des capacités découlant de l'expérience acquise,
- de la responsabilité.

La répartition de cette enveloppe, à la main de la Direction des Ressources Humaines, se fera selon la méthodologie suivante :

- Analyse de chaque situation individuelle comparativement à une population d'appartenance (Hommes et Femmes)
- La population d'appartenance sera définie afin d'être significative et comporter des critères communs pour être comparable :
  - à minima 10 personnes,
  - comporter au moins un homme et une femme,
  - appartenir à une même tranche d'âge,

EKEN

T.U.  
ALJ

- avoir une ancienneté comparable (dans le poste, l'entreprise et le groupe),
- avoir un même niveau de formation,
- appartenir au même type d'emploi/filière métier.

Les écarts corrigés seront, dans la limite de l'estimation définie, ceux strictement supérieurs à la moyenne de 3 %.

Si, dans la limite de cette estimation, les écarts injustifiés de la population définie n'ont pas pu être intégralement corrigés, les écarts restant à corriger sur ladite population le seront l'année suivante.

Le montant minimal de correction par salarié concerné s'élève à 500 euros bruts annuels.

Indicateurs :

- Evolution des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes par niveau de classification,
- Montant annuel de l'enveloppe de rattrapage salarial et détermination d'une population de salariés,
- Nombre de régularisations opérées.

## Chapitre 5. ORGANISATION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Les parties signataires affirment leur volonté d'assurer une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée des salariés de l'entreprise.

### Article 1. ORGANISATION DU TRAVAIL

La CEPAL applique la charte pour l'équilibre des temps de vie signée par les Caisse d'Epargne le 14 juin 2017 (annexe 1).

### Article 2. TEMPS PARTIEL

L'accès au temps partiel est ouvert aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

La hiérarchie ne doit en aucun cas restreindre l'accès au temps partiel en raison du genre ou du niveau hiérarchique (y compris l'encadrement).

Indicateur :

- Effectif femmes/hommes à temps partiel selon la répartition cadres / non cadres.

## Chapitre 6. MATERNITE, PATERNITE, PARENTALITE

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

Elle convient de mettre en place des dispositifs permettant d'accompagner les salariés concernés en amont, pendant et après ces congés.

Indicateur :

- Nombre de salariés en congé maternité, congé d'adoption ou congé parental

*Handwritten initials: N.T.*

*Handwritten initials: EN*

*Handwritten initials: AVS, T.V., EK*



### ARTICLE 6.1 ENTRETIEN PREALABLE AU CONGE DE MATERNITE OU D'ADOPTION

Les salariés bénéficiant d'un congé de 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.

Il doit également permettre d'écouter le salarié sur ses attentes en matière de formation et de lui proposer, au besoin, une action de remise à niveau, afin de prendre connaissance des évolutions du métier intervenues durant la période d'absence.

Cette action de remise à niveau s'inscrit dans le cadre du plan de formation. Elle est initiée au retour du salarié, dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 3 mois de la reprise.

### ARTICLE 6.2 ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Un entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation ou d'un congé d'adoption.

Il est également proposé aux salariés reprenant le travail à temps plein après un congé parental sous forme de travail à temps partiel.

Ces entretiens sont alors réalisés par la DRH et donnent lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

#### Indicateur :

- Nombre de salariés ayant bénéficié de cette disposition.

### ARTICLE 6.3 POSSIBILITE DE MAINTIEN DU LIEN AVEC L'ENTREPRISE PENDANT LE CONGE

Pendant son absence en congé maternité, adoption ou congé parental d'éducation à temps plein, le salarié a la possibilité de demander à rester destinataire des informations générales de nature collective.

### ARTICLE 6.4 : FORMATION AU RETOUR DE CONGE MATERNITE, ADOPTION ET PARENTAL D'EDUCATION

Suite à un congé de maternité, d'adoption ou parental d'éducation exercé à temps complet, une action de remise à niveau peut être proposée, au besoin, afin de prendre connaissance des évolutions du métier intervenues durant la période d'absence. Cette action de remise à niveau s'inscrit dans le cadre du plan de formation et est mise en œuvre au retour du salarié au plus tôt.

#### Indicateurs :

- Nombre de salariés en congé maternité, congé d'adoption ou congé parental ;
- Nombre d'actions de remise à niveau réalisées sur demande des salariés.

AVJ  
T.V.

EKEA

La sensibilisation et la communication sur le thème de l'égalité professionnelle sont nécessaires aux évolutions des mentalités des hommes et des femmes.

L'égalité professionnelle nécessite en effet d'agir sur les stéréotypes.

**Article 1. DEVELOPPEMENT D'OUTILS DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION**

La CEPAL développera et déploiera dans le cadre du parcours des nouveaux managers une formation/sensibilisation contre les discriminations, la neutralisation des stéréotypes notamment ceux liés à l'égalité entre les hommes et les femmes.

**Article 2. SENSIBILISATION DES NOUVEAUX ENTRANTS**

La CEPAL enrichira le parcours nouvel entrant d'une séquence sur la diversité.

**Article 3. COMMUNICATION**

La CEPAL diffusera, une fois par an, une communication présentant les enjeux et objectifs de la politique mixité.



## TITRE 2. LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENT SEXISTES

La CEPAL 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.

### Chapitre 1. IDENTIFICATION, FORMATION ET ANIMATION DES REFERENTS

Conformément aux dispositions légales, un référent Harcèlement RH en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné.

Ce référent est formé via le dispositif proposé par la DRH Groupe.

La formation des référents a pour objectif de définir leur rôle et leurs missions, notamment face au signalement d'un cas de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.

Un référent CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné au sein du CSE. Ce référent est formé via le dispositif proposé par la DRH Groupe ou un autre dispositif de formation de son choix.

Les coordonnées des référents sont disponibles dans l'Intranet de l'Entreprise.

La procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel et/ou agissements sexistes applicable au sein de la CEPAL est annexée au Règlement Intérieur.

### Chapitre 2. OUTIL DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION

La CEPAL déploie une fois par an un dispositif de communication et sensibilisation en matière de lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel.

## DISPOSITIONS FINALES

### Chapitre 1. SUIVI DE L'ACCORD

Le suivi de l'accord est assuré par la Direction des Ressources Humaines.

La Direction communiquera au Comité Social et Economique au cours du second semestre de l'année N+1, les indicateurs figurant dans le présent accord, ce qui fera l'objet d'une information.

### Chapitre 2. DUREE, EFFET, REVISION DE L'ACCORD ET JURIDICTIONS COMPETENTES

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans, et prend effet rétroactivement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022. Il concerne les exercices 2022-2023-2024.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions légales.

Les juridictions compétentes concernant le présent accord sont celles du lieu du siège social de la CEPAL.



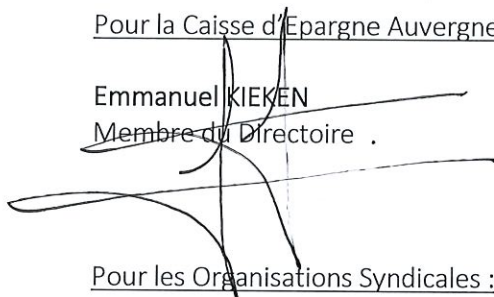
Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la CEPAL.

Après expiration du délai légal d'opposition, le présent accord sera déposé sur le site du Ministère [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) et au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Clermont Ferrand, dans le respect des dispositions légales et dans les 15 jours suivant sa date limite de conclusion.

Fait à Clermont-Ferrand, le 3 mars 2022,

Pour la Caisse d'Epargne Auvergne Limousin :

Emmanuel KIEKEN  
Membre du Directoire .



Pour les Organisations Syndicales :

Stéphane ANDRE-VAUDEVILLE  
Délégué Syndical central SU/UNSA

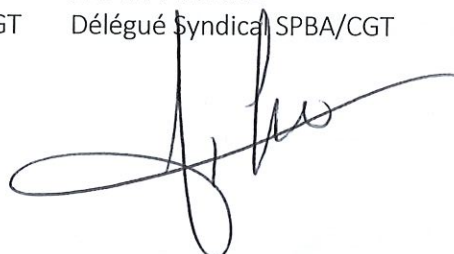


Alain BARASINSKI  
Délégué Syndical SPBA/CGT

Séverine LARUE  
Déléguée Syndicale SPBA/CGT

Eric MAHIDDINE  
Délégué Syndical SPBA/CGT

Christian HILAIRE  
Délégué Syndical central SUD



Thierry VINAIS  
Délégué Syndical central SNE-CGC





# 15

## ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

### 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.

La CEPAL reconnaît 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.

### 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-12h, 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 courts, écrire intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées.



MINISTÈRE  
DES DROITS DES FEMMES

AC  
TV EN  
EK

