



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

2018 – 2019 – 2020

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

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

Frédérique DESTAILLEUR, Membre du Directoire en charge des Ressources Humaines,

d'une part,

- et les Organisations Syndicales représentées par :

..... pour la CFDT,

Rodolphe DUANVEN pour la SNE CGC,

Nathalie PAILLARD pour l'UNSA-BPCE,

Karine LE MOIRON pour SUD SOLIDAIRES,

d'autre part,

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :



Handwritten signatures and initials, including 'KLD', 'MP', and a large signature, with a small '0' below.

Préambule

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe consacré par la constitution du 27 octobre 1946 qui prévoit, en son préambule, que « **la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes** ».

Consciente de l'importance que revêt ce principe pour favoriser le développement personnel et professionnel de tous les salariés, la Direction et les organisations syndicales représentatives se sont réunies pour examiner les conditions dans lesquelles le principe d'égalité entre les femmes et les hommes s'applique au sein de l'entreprise et déterminer les moyens de le promouvoir.

Cette volonté de développer l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise s'est ainsi traduite par un premier accord collectif sur l'égalité professionnelle et la promotion de la mixité au sein de la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire, conclu en 2012, puis un second accord signé en 2015.

La Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire a par la suite reçu en janvier 2017 le label égalité professionnelle femmes-hommes délivré par l'Afnor, reconnaissant ainsi la démarche effectuée en faveur de la mixité depuis plusieurs années. Cette démarche s'inscrit dans la politique générale du Groupe BPCE en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Rappelant que l'égalité professionnelle est une richesse à préserver et à développer pour l'entreprise, les parties signataires ont décidé de se réunir le 19 décembre 2017 pour négocier à nouveau en ce domaine.

Le présent accord est ainsi conclu en application des articles L2242-1 2° et suivants du code du travail, relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi qu'en application des dispositions de l'accord de branche du 25 juin 2018, et s'inscrit dans la continuité des dispositifs et engagements pris pour promouvoir l'égalité professionnelle et la promotion de la mixité en mettant en place de nouvelles actions concrètes.

Par ailleurs, la Direction et les organisations syndicales s'accordent sur le fait que la qualité de vie au travail est un levier important d'engagement et de bien-être des salarié.e.s. L'intégration de ce sujet témoigne de leur volonté réciproque de faire de cette thématique et de la conciliation vie professionnelle/vie privée des axes forts dans le dialogue social de l'entreprise.

Enfin, les parties rappellent que la réussite de cet accord est subordonnée à l'implication et l'engagement de tous les acteurs de l'entreprise : les salarié.e.s, la ligne managériale dans son ensemble, la direction des ressources humaines et les organisations syndicales. Les signataires considèrent qu'il s'agit d'un enjeu collectif qui implique sur le même niveau les femmes et les hommes.



kw

AP

SA

1

Article 1 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord ont vocation à bénéficier à tou.te.s les salarié.e.s de la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire, quelles que soient la nature de leur contrat de travail et leur catégorie professionnelle.

Article 2 : Définition de l'égalité professionnelle

L'égalité professionnelle doit permettre 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 articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Article 3 : Etat des lieux et contenu de l'accord

Afin d'identifier et de corriger les inégalités professionnelles présentes au sein de l'entreprise, les parties s'appuient sur le rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes (RSC) de 2017. Ce dernier comporte des analyses chiffrées ayant permis à la commission égalité professionnelle du comité d'entreprise (30 mai 2018) de réaliser un diagnostic de la mise en œuvre des indicateurs.

Le rapport dresse, au 31 décembre 2017, les constats suivants :

- les femmes représentent 56,57 % des effectifs sous contrat de travail à durée indéterminée ;
- 46,6 % des cadres de classification H sont des femmes
- les femmes représentent 41,6 % des cadres et que ce taux a progressé régulièrement au cours des dernières années
- le nombre de femmes managers est passé de 42,1 % en 2014 à 44,3 % en 2017
- pour l'ensemble de l'année 2017, 50 % des recrutements en CDI et 50,12 % des promotions ont concerné des femmes ;
- des écarts subsistent en matière de rémunération mensuelle moyenne hommes/femmes sans neutralisation des effets de structure. La méthode du RSC 2017 établit une absence d'écart salarial en prenant en compte les effets de structure. L'écart global se situe à 9,5 % à fin 2017 là où il était de 10,3 % un an plus tôt – et de 12,1 % en 2013. A noter que l'écart hors effets de structure (la méthodologie neutralisant l'effet de structure consiste à considérer statistiquement qu'il existe un nombre équivalent de femmes et d'hommes au sein de chacune des classifications.) bénéficie aux femmes à hauteur de 0,3 %. Une attention est portée au traitement des écarts entre les femmes et les hommes notamment à l'occasion des mesures annuelles de révisions salariales individuelles.

Article 4 : Contenu de l'accord

Dans la continuité des actions déjà mises en œuvre, les parties s'accordent à prendre toutes les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord fixera des mesures en matière de suppression des discriminations d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, des écarts de rémunération, de conditions de travail et d'emploi, de mixité des emplois, de salarié.e.s à temps partiel, de l'exercice de la parentalité et de lutte contre le harcèlement moral et sexuel ainsi que contre les violences sexistes (cf. annexe 1).

Les parties signataires ont convenu de poursuivre les actions menées et d'agir en priorité sur les domaines d'actions suivants :

- l'embauche ;
- la promotion professionnelle ;
- la rémunération ;
- l'articulation vie professionnelle/vie privée.

Et sur les deux domaines complémentaires suivants :

- la sensibilisation et la communication ;
- la formation.

Pour chacun des thèmes précités seront précisés les objectifs pris par les signataires et les actions mises en place pour y parvenir avec les indicateurs afférents pour leur suivi.

Article 5 : L'embauche et la mixité à l'emploi

Afin de tendre vers une répartition équilibrée dans la représentation des femmes et des hommes dans les effectifs, la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire s'engage à mener les actions suivantes :

5.1 – Equilibre dans l'accès à l'emploi

La Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire s'engage à poursuivre l'équilibre dans l'accès à l'emploi en ouvrant tous les postes à pourvoir (interne et externe) indifféremment aux femmes et aux hommes.

La Direction des Ressources Humaines relayera son engagement sur la mixité auprès de ses partenaires (cabinets de recrutement, société d'intérim, autres prestataires) en précisant que tous les emplois à pourvoir sont indifféremment ouverts aux femmes et aux hommes.

Cette politique s'applique également au recrutement des stagiaires et des alternant.e.s.

La Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire sera par ailleurs attentive à ce que l'offre d'emploi (interne ou externe) soit dénuée de tout stéréotype lié au sexe. Elle sera formulée de manière neutre et ne comportant pas de termes susceptibles de décourager les femmes ou les hommes de postuler aux postes proposés.



KLS
MP
3
[Signature]

5.2 - Mixité dans le recrutement

La Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire mène plusieurs actions pour tendre vers une représentation équilibrée entre femmes et hommes au sein des équipes par direction en réduisant les cas de surreprésentation au-delà de 70 %.

Cette progression de la mixité dans l'entreprise passe par :

- des actions de sensibilisation des principaux acteurs du recrutement (manager et RH) sur les métiers à tendance fortement féminisée ou masculinisée,
- des actions de communication aux salarié.e.s de l'entreprise des principes clés de non-discrimination, du texte de l'accord et des orientations retenues dans celui-ci pour favoriser la mixité des recrutements et l'évolution des métiers,
- des actions d'information des établissements et des organismes de formation partenaires de la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire sur les déséquilibres constatés dans l'entreprise en matière de mixité afin de favoriser l'orientation des femmes vers des filières et des métiers aujourd'hui majoritairement occupés par des hommes (ex : logistique...) et inversement (ex : recouvrement...). A ce titre, la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire pourra missionner les femmes exerçant des métiers à forte dominante masculine afin qu'elles soient les ambassadrices de ces métiers dans les écoles, universités, les forums...
- des actions pour favoriser l'émergence de candidatures diversifiées sur les postes à pourvoir en interne. Pour ce faire, la Direction des Ressources Humaines met en œuvre une démarche proactive afin de faire connaître aux salarié.e.s les opportunités d'emplois disponibles.

5.3 – Non-discrimination à l'embauche

La Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire s'assure du respect des principes de non-discrimination à l'embauche.

Le processus de recrutement pour les CDI, les CDD, les alternants et les stagiaires, établi par la DRH garantit l'absence de toutes discriminations. En effet, les recrutements (internes et externes) sont basés sur les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats, conformément à la législation en vigueur (Cf. annexe 1).

Les chargé.e.s de recrutement et de carrière au sein de la Direction des Ressources Humaines sont régulièrement formé.e.s aux mesures permettant de lutter contre les discriminations ainsi qu'à des méthodes de recrutement favorisant l'égalité professionnelle.

5.4 – Accès équilibré aux postes d'encadrement et de cadre

Lors de la phase finale de recrutement sur des postes d'encadrement, les candidatures examinées devront tendre vers au minimum une candidature de chaque genre.

Par ailleurs, la Direction des Ressources Humaines visera à réduire le déséquilibre en nombre femmes/hommes sur les classifications H, I, J et K.



Kis
M
4
B

Indicateurs :

- Nombre de candidatures reçues dans l'outil Apogée par famille d'emploi et F/H;
- Nombre de l'ensemble des candidatures externes reçues F/H (candidatures spontanées et réponse aux appels d'offres) sur l'outil Apogée ;
- Taux de féminisation par filière et métiers repères définis dans le groupe;
- Nombre et type d'actions menés auprès d'Ecoles et d'Universités ;
- Suivi par métiers repères et par sexe du nombre de candidatures reçues sur Apogée pour une offre d'emploi CDI en externe ;
- Répartition des contrats en alternance (contrats de professionnalisation et apprentissage) par sexe et par famille d'emploi ;
- Taux de transformation des contrats en alternance (contrats de professionnalisation et apprentissage) en CDI en distinguant les femmes et les hommes ;
- Nombre de chargé.e.s de recrutement et de carrière formé.e.s à la non-discrimination;
- Nombre de recrutements F/H selon la répartition cadres/non cadres conformément aux dispositions prévues par l'accord de branche en vigueur ;
- Nombre de femmes recrutées en externe sur les classifications H, I, J et K comparé au nombre d'hommes recrutés sur cette même plage de classification et sur la même période ;
- Nombre de candidatures externes reçues F/H pour les postes d'encadrement sur Apogée.

Article 6 : La promotion professionnelle et le déroulement de carrière

La gestion des parcours professionnels et l'amélioration de la proportion de femmes cadres constituent des objectifs prioritaires pour la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire. Pour ce faire, elle s'engage à mener les actions suivantes :

6.1 – Egalité dans la promotion et l'accès aux postes à responsabilité

La Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire s'engage à permettre un accès identique, à la promotion et aux postes à responsabilité.

La promotion aux emplois s'apprécie par les compétences mises en œuvre par le/la salarié.e dans l'exercice de son métier, sur son expérience et sur ses capacités d'évolution professionnelle. Afin d'assurer l'égalité de traitement des parcours professionnels entre les femmes et les hommes, les salarié.e.s doivent disposer de compétences égales des mêmes possibilités d'évolution. Par ailleurs, les classifications sont basées sur des critères définis par les dispositions conventionnelles et indépendantes du genre, de l'âge ou de tout autre critère non professionnel.

Les entretiens annuels ainsi que les entretiens professionnels sont l'occasion pour les salarié.e.s de faire part de leurs souhaits en matière d'évolution.

6.2 – Accès des femmes aux postes à responsabilités et d'encadrement

La Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire s'engage à faire progresser la part des femmes dans les postes à responsabilités et les postes d'encadrement.

La Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire a mis en place des dispositifs permettant d'identifier des collaborateurs et collaboratrices « à potentiel », cadres ou non, et de les accompagner dans le cadre de leur projet professionnel, comme le permet le parcours actuel « Trajectoires », vers des métiers d'expertise et des métiers de managers. L'objectif est de faire progresser le nombre de femmes cadres pour atteindre un taux de 45 % de femmes parmi les cadres à fin 2020 et de faire accéder davantage de femmes à des classifications supérieures telles que I, J et K.

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

6.3 – Evénements familiaux et aménagement d'horaires.

La Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire s'engage à accompagner les événements familiaux et les aménagements d'horaires pour qu'ils ne constituent pas un obstacle au déroulement de carrière.

Les parties affirment qu'aucun frein à la promotion professionnelle ne peut résulter de la prise :

- d'un congé maternité, d'adoption ou de paternité,
- d'un congé parental d'éducation,
- de congés accordés dans le cadre du dispositif légal et conventionnel de don RTT.

Les salarié.e.s bénéficiant d'un congé maternité ou d'adoption se verront proposer un entretien avant leur départ en congé par leur responsable hiérarchique afin de faire le point sur leur situation professionnelle.

Cet entretien a pour objectif :

- d'échanger, si le/la salarié.e en fait la demande, sur les modalités d'accompagnement jusqu'à son départ en congé maternité et d'adoption et de la possibilité d'organiser une visite avec le médecin du travail,
- d'échanger sur la durée de son absence, l'organisation et le remplacement à son poste durant son congé,
- de préparer très en amont la reprise d'activité et de faciliter le retour à l'emploi.

Ce type d'entretien sera également prévu pour les salarié.e.s partant en congé parental d'éducation hors continuité du congé maternité.

Dès lors qu'un collaborateur ou qu'une collaboratrice est identifié.e en amont de son congé par la DRH pour une évolution professionnelle, il reste considéré comme un.e collaborateur/trice évolutif/ve jusqu'à sa reprise d'activité.

En outre, la Direction des Ressources Humaines s'engage à communiquer par e-mail au/à la salarié.e partant en congé maternité ou en congé d'adoption ou en congé paternité un livret d'information sur ses droits et ses prestations à ce titre. Ce livret sera transmis au/à la

6
KLS
SD. NP

collaborateur/trice par la DRH après réception des dates de congés prévisionnelles. Par ailleurs, ce livret sera accessible sur le portail intranet.

La Direction rappelle l'existence d'une assistante sociale, appartenant au Service Social Inter Entreprise de l'Ouest, disponible pour aider les collaborateurs/trices dans les démarches administratives.

Conformément à l'accord de branche en vigueur, pendant son absence en congé maternité, adoption ou congé parental d'éducation à temps plein, le/la salarié.e pourra demander à rester destinataire des informations générales de nature collective.

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de permettre à chaque personne absente de son poste de travail pour raisons familiales sur une longue durée de continuer à avoir connaissance des informations générales sur l'entreprise et des offres d'emplois disponibles au sein de la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire. La Direction travaille à la mise en œuvre d'un accès sécurisé aux informations générales de l'entreprise et aux offres d'emplois.

A sa reprise d'activité suite à un congé maternité, adoption ou congé parental d'éducation, le/la salarié.e bénéficie à son initiative d'un entretien préalable à sa reprise d'activité avec la DRH. Compte tenu de l'importance de cet entretien, si le/la salarié.e ne s'est pas manifesté au moins un mois avant la reprise effective de l'activité, la DRH prendra l'initiative de l'organiser.

Cet entretien de reprise sera mis en œuvre en vue d'étudier les modalités de reprise d'activité, les éventuels souhaits de mobilité et les besoins de formation et d'accompagnement si nécessaire.

L'objectif de la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire est de réaliser 100 % des entretiens professionnels spécifiques aux retours de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein tout au long des trois années de l'accord.

Suite à un congé maternité, congé d'adoption ou congé 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 et au plus tard dans les trois mois qui suivent la reprise, conformément à l'accord de branche.

Enfin, la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire souhaite favoriser l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes, pour tous les postes y compris à responsabilités.

La Direction réaffirme que le temps partiel ne constitue pas un frein à l'accès à des postes de managers pour les femmes et les hommes. La fonction d'encadrement ne peut donc exclure l'accès au temps partiel, dès lors que la structure le permet.

Indicateurs :

- Effectif F/H selon la répartition cadres/non cadres et par classification conformément aux dispositions prévues par l'accord de branche en vigueur ;
- Taux de promotion F/H selon la répartition cadres/non cadres conformément aux dispositions prévues par l'accord de branche en vigueur ;

KS, 7
[Signature]



- Nombre de F/H sur des postes managers et non managers, sur des postes cadres et non cadres et au sein des postes de statut cadre le poids des managers ;
- Suivi de la revue du personnel, suivi des portefeuilles des gestionnaires ressources humaines, comité de carrière mensuel des CD3P, analyse des EAA et des EPP ;
- Nombre de promotions de femmes vers l'encadrement et taux de femmes dans les promotions au-delà de H ;
- Pourcentage de femmes cadres ;
- Nombre de femmes nommées en interne à la CEBPL sur les classifications H, I, J et K comparé au nombre d'hommes nommés sur ces mêmes plages de classification et sur la même période ;
- Nombre annuel de candidatures féminines en interne sur les postes de cadres par rapport au nombre total annuel de postes de cadres à pourvoir et par rapport au nombre global de candidatures sur les postes de cadres en réponse aux appels d'offres ;
- Nombre de jours de congés paternité pris dans l'année avec une répartition techniciens/cadres conformément aux dispositions prévues par l'accord de branche en vigueur ;
- Nombre de promotions des salariés à temps partiel (femmes/hommes) ;
- Taux de réalisation d'entretiens de retour « longues absences », c'est à dire supérieures à 6 mois (femmes/hommes) ;
- Pourcentage et nombre de salarié.e.s à temps partiel ayant bénéficié d'une augmentation au cours de l'année considérée comparés au pourcentage et nombre de salarié.e.s ayant bénéficié d'une augmentation ;
- Nombre de femmes et d'hommes à temps partiel selon la répartition cadres/non cadres.

Article 7 : La rémunération effective

L'égalité salariale est une composante essentielle de l'égalité professionnelle, c'est pourquoi la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire s'engage à mener les actions suivantes.

7.1 – Principe d'égalité de rémunération

L'égalité salariale tout au long de la carrière est un fondement essentiel de l'égalité professionnelle.

A l'embauche, la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire garantit un niveau de salaire et de classification identique entre les femmes et les hommes pour un même emploi, niveau de responsabilités, formation et expérience professionnelle.

Par la suite, les évolutions de salaire interviennent en fonction de critères individuels, tels que les niveaux de compétences, de responsabilité, de performance, de qualification, de comportement et d'implication professionnelle dans l'emploi.

La Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire veille à ce que le travail à temps partiel ne constitue pas un frein à l'évolution de rémunération.

Par ailleurs, les managers et la Direction des Ressources Humaines sont sensibilisés au respect des obligations liées à l'égalité de traitement salarial.

7.2 – Contrôle des rémunérations H/F et méthode de correction des écarts injustifiés

La Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire s'engage à conduire annuellement un contrôle des rémunérations H/F.

Pour mener à bien ce processus, la Direction des Ressources Humaines dispose actuellement d'une méthodologie qui consiste à comparer par emploi, niveau de classification, ancienneté, la rémunération fixe ETP des femmes et des hommes par rapport à la médiane de rémunération des salarié.e.s de ces tranches.

Dès lors que cette comparaison fait apparaître un écart individuel par rapport à la médiane de rémunération concernée de plus de 5 %, une étude plus approfondie est menée avec les managers concernés. Cette méthodologie évoluera en fonction des évolutions réglementaires sur le sujet et des réflexions en cours.

Pour corriger les éventuels écarts de rémunération inexpliqués, la DRH et la hiérarchie procèdent annuellement à l'examen de la situation des salarié.e.s, dans le cadre du processus annuel de révision des rémunérations. Cet examen doit permettre de déterminer si, à niveaux de formation, de responsabilité, d'efficacité et de performances professionnelles (par l'étude notamment des évaluations professionnelles), de compétence et d'expérience comparables, la rémunération annuelle brute des femmes et des hommes est similaire. En l'absence de justification, des mesures correctrices de la situation seront envisagées. Ces dernières ne sont pas considérées comme des augmentations individuelles pour la garantie salariale prévue par l'accord collectif national du 25 juin 2004 relatif à la carrière des salarié.e.s. Un point sera fait sur l'évolution de cette méthode durant la commission annuelle de suivi du présent accord.

7.3 – Neutralisation des congés de maternité, adoption et congé paternité sur la rémunération

La Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire procède au rattrapage salarial, prévu par l'article L.1225-26 du code du travail, suite aux congés maternité ou d'adoption, pour le calcul des augmentations individuelles et le cas échéant pour le calcul de la part variable.

Les salariées bénéficient, au titre des mois de congés maternité ou d'adoption, du taux correspondant au pourcentage moyen des augmentations individuelles et de la part variable perçue durant l'exercice par les salarié.e.s relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Par ailleurs, la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire se subroge à la Sécurité Sociale en vue du maintien de rémunération pour tout congé maternité, paternité ou adoption.

De la même manière le congé maternité ou adoption, le congé paternité n'impactent pas le calcul du 13^e mois, le cas échéant ni celui de l'intéressement et de la participation, ni l'ancienneté.

lcs

9

SA . M

Indicateurs :

- Le nombre de bénéficiaires et le montant moyen des augmentations individuelles par métiers repères ;
- L'évolution des rémunérations femme-homme par fonction, par classification, et selon l'ancienneté y compris l'ancienneté dans le poste ;
- Taux de femmes bénéficiaires d'une augmentation individuelle parmi l'ensemble des bénéficiaires conformément aux dispositions prévues par l'accord de branche en vigueur ;
- Nombre de salariées à temps partiel ayant bénéficié d'une augmentation individuelle de rémunération (femmes/hommes), hors dispositif de garantie salariale prévue par l'accord collectif national du 25 juin 2004 relatif à la carrière des salariés ;
- Evolution du pourcentage des écarts de rémunération selon la méthode actuelle ;
- Nombre de salarié.e.s ayant fait l'objet d'un rattrapage salarial (femmes/hommes) hors dispositif de garantie salariale prévue par l'accord collectif national du 25 juin 2004 relatif à la carrière des salarié.e.s et hors maternité ;
- Dans le cadre du bilan de part variable, présentation des indicateurs en distinguant les femmes et les hommes ;
- Evolution des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes par niveau de classification conformément aux dispositions prévues par l'accord de branche en vigueur ;
- Nombre de femmes ayant bénéficié du rattrapage salarial maternité parmi l'ensemble des femmes en congé maternité.

Article 8 : L'articulation vie professionnelle / vie privée

Les parties reconnaissent l'importance de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance individuelle et collective. C'est pourquoi la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire s'engage à mener les actions suivantes :

8.1- Qualité de vie au travail et conciliation entre vie professionnelle et personnelle

La Direction et les organisations syndicales signataires affirment que la qualité de vie au travail et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle sont des éléments clés de l'égalité professionnelle. Cette volonté des parties s'est traduite par la signature de la Charte pour l'équilibre des temps de vie dans les Caisses d'Epargne. Les 15 engagements de cette Charte contribuent directement à améliorer la qualité de vie au travail. La Charte figure en annexe 2 du présent accord.

8.2 - Travail distancié

La Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire souhaite notamment promouvoir le travail à distance réduisant les temps de trajets professionnels.

La Direction poursuit ainsi son engagement pour faciliter le travail pendulaire dans les locaux de l'entreprise pour les salarié.e.s dont le temps de déplacement domicile/lieu de travail

10

Handwritten signatures and initials

habituel est conséquent mais également pour les salarié.e.s qui connaissent des conditions de vie personnelle particulières avec une charge familiale importante.

Les critères pour bénéficier de ce dispositif sont les suivants :

- l'organisation de l'équipe permet de travailler à distance,
- l'activité est complètement dématérialisée et permet de travailler dans les mêmes conditions sur un autre site,
- l'absence de gestion de relation commerciale avec les clients,
- l'existence de locaux Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire plus proches du domicile du/de la collaborateur/trice en capacité de l'accueillir.

Ce travail pendulaire fait l'objet d'un engagement annuel.

Par ailleurs, la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire travaille à des nouvelles pistes de réflexion sur le travail distancié (télétravail, travail pendulaire hors de la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire tels que des pépinières entreprise, locaux mis à disposition par la mairie).

8.3 – Eloignement géographique et horaires de travail

La Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire veille aux contraintes de l'éloignement géographique et des horaires de travail :

- En prenant en compte, en fonction des contraintes et des possibilités de l'entreprise, les aspects de mobilité géographique dans le cadre du dispositif relatif au rapprochement domicile/travail. La Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire assurera le suivi des salarié.e.s dont la demande de rapprochement n'a pas été satisfaite à compter de 2018.
- En prenant en compte les contraintes familiales lors des formations, notamment en autorisant à titre exceptionnel le remboursement des indemnités kilométriques plutôt que celui de l'hôtel, sous réserve que le/la salarié.e ait préalablement exprimé une demande auprès de son manager, argumentée auprès du service formation.
- En adaptant les horaires de réunion, notamment celles qui sont délocalisées, en tenant compte des temps moyens de déplacement en début et en fin de journée de travail et en planifiant la réunion avec la mention dans l'invitation des horaires prévisionnels de début et de fin.
- En prenant en compte le volume des personnes à temps partiel lors de l'organisation des formations et des réunions.
- En privilégiant les visioconférences, les webconférences et les conférences téléphoniques, quand l'objet de la réunion le permet.

8.4 – Absences d'ordre familial

La Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire s'engage à faciliter l'articulation des temps de vie des salarié.e.s avec des absences d'ordre familial.

Un certain nombre de dispositions existent déjà dans l'entreprise en application de dispositions légales et conventionnelles en vigueur aujourd'hui pour favoriser l'exercice par les

11

[Signature]

salarié.e.s de leurs responsabilités familiales et la conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle. Ainsi, il est notamment prévu :

- Un congé pré natal d'une durée de 45 jours, conformément aux dispositions en vigueur dans le statut du personnel, et d'une durée de huit semaines pour l'arrivée d'un 3^{ème} enfant, conformément aux dispositions légales en vigueur,
- Un congé post natal d'une durée de 16 semaines (10 légales + six conventionnelles) pour l'arrivée d'un premier ou 2^e enfant, conformément aux dispositions en vigueur dans le statut du personnel, et d'une durée de 18 semaines pour l'arrivée d'un 3^e enfant, conformément aux dispositions légales en vigueur,
- Un congé pour s'absenter pendant une période ne pouvant excéder annuellement cinq jours sans subir une réduction d'appointements et sous réserve des vérifications d'usage, pour soigner personnellement un enfant, le/la conjoint.e, le/la concubin.e ou le partenaire lié par un PActe Civil de Solidarité ou un.e ascendant.e gravement malade, conformément aux dispositions en vigueur dans le statut du personnel,
- un congé allaitement de quatre mois à demi-traitement, conformément aux dispositions en vigueur dans le statut du personnel,
- l'aménagement d'horaire le jour de la rentrée scolaire, conformément à l'accord sur les horaires variables, les congés pour événements spéciaux et les congés payés du 27/02/2004,
- à compter du 5^e mois de grossesse, une demi-heure de réduction du temps de travail journalier conformément à l'accord sur les horaires variables, les congés pour événements spéciaux et les congés payés du 27/02/2004,
- le bénéfice de jours d'absence rémunérés pour des événements familiaux, conformément aux dispositions légales en vigueur.

La Direction s'engage à maintenir à jour les différents espaces d'informations relatifs à ces différents avantages sur le portail intranet de l'entreprise dans la rubrique « Temps de travail » et « Avantages aux collaborateurs ».

Par ailleurs, dès l'annonce de l'arrivée d'un enfant par le/la salarié.e auprès de la DRH, la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire s'engage à communiquer les éléments suivants :

- la possibilité prévue par l'article L.1225-16 du Code du Travail pour le/la conjoint.e salarié.e ou lié.e par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle de bénéficier d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois examens maximum médicaux obligatoires dans le cadre de la maternité,
- l'information aux futures mères de leur droit à absence pour examens médicaux obligatoires, prévus par la loi.

Enfin, la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire et les organisations syndicales signataires souhaitent rappeler dans le présent accord les dispositifs légaux qui existent pour qu'un.e salarié.e puisse s'absenter pour prendre en charge un.e de ses proches et leur mise en œuvre dans l'entreprise.

Congé proche aidant

La Direction rappelle la possibilité pour tout.e collaborateur/trice de bénéficier du congé légal proche aidant non rémunéré, anciennement congé de soutien familial. Ce dernier permet de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne

12

[Signature]

handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Il est ouvert à tout.e salarié.e justifiant d'une ancienneté minimale d'au moins un an dans l'entreprise.

La personne accompagnée par le/la salarié.e, qui présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, peut-être :

- son/sa conjoint.e ;
- son/sa concubin.e ;
- son/sa partenaire lié par un Pacte Civil de Solidarité ;
- un.e ascendant.e ;
- un.e descendant.e ;
- un enfant dont il/elle assume la charge (au sens des prestations familiales) ;
- un.e collatéral.e jusqu'au quatrième degré ;
- un.e ascendant.e, un.e descendant.e ou un.e collatéral.e jusqu'au quatrième degré de son/sa conjoint.e, concubin.e ou partenaire lié.e par un pacte civil de solidarité ;
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il/elle réside ou avec laquelle il/elle entretient des liens étroits et stables, à qui il/elle vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Le congé est d'une durée de trois mois maximum renouvelable, sans pouvoir excéder un an sur l'ensemble de la carrière du/de la salarié.e.

La demande est adressée, sur Sage Back Office (SBO), au moins un mois avant la date de départ en congé envisagée. Toutefois, le congé débute sans délai s'il est justifié par :

- une urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée,
- une situation de crise nécessitant une action urgente du/de la salarié.e,
- la cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée.

Le/la salarié.e adresse sa demande de renouvellement via SBO au moins 15 jours avant la date de fin du congé initialement prévue.

Le/la salarié.e peut mettre fin de façon anticipée au congé de proche aidant (ou y renoncer) dans l'un des cas suivants :

- décès de la personne aidée,
- admission dans un établissement de la personne aidée,
- diminution importante des ressources du/de la salarié.e,
- recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée,
- congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

En tenant compte de la durée de préavis à respecter avant le retour anticipé du salarié, le/la salarié.e adresse une demande motivée à l'employeur, de préférence par SBO (ou le cas échéant par lettre recommandée avec accusé de réception), au moins 15 jours avant la date de départ à laquelle il/elle entend mettre fin à son congé.

Le/la salarié.e peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner. Dans cette hypothèse, le/la salarié.e doit avertir son employeur au moins quarante-huit heures avant la date à laquelle il/elle entend prendre

13
M

chaque période de congé. Cette transformation ou ce fractionnement est accordé sans délai dans les cas mentionnés ci-dessus.

À l'issue du congé de proche aidant, le/la salarié.e retrouve son emploi ou un emploi équivalent, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le/la salarié.e a droit à un entretien professionnel avec son/sa responsable hiérarchique avant et après son congé.

La durée du congé de proche aidant est prise en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

Don de jours de repos

La Direction précise que, les collaborateurs/trices ont la possibilité de faire un don de jours de repos à un autre collaborateur/trice qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Par cet accord, les parties signataires affirment leur volonté d'étendre le don de jour de repos pour soutenir les collaborateurs :

- ayant un proche gravement malade, handicapé, victime d'un accident d'une particulière gravité ou en perte d'autonomie,
- ayant un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, sans critère de limite d'âge.

La Direction s'engage à communiquer au moins une fois par an sur ce dispositif pour signaler des cas en cours anonymement et lancer l'appel aux dons. Elle réalisera par ailleurs un bilan annuel sur ce dispositif à partir de 2018 présenté à la commission de suivi du présent accord

Les jours concernés sont :

- les jours de congés payés dans la limite de 10 jours par an (pour un.e salarié.e ayant acquis l'intégralité de ses congés),
- les jours de repos ou jours RTT,
- les jours affectés au Compte Epargne Temps dans la limite du nombre de jours de congés payés affectés.

La demande est réalisée par un formulaire via Sage Back Office.

Le don étant anonyme, le/la salarié.e souhaitant donner un ou des jours peut se rapprocher du département Evénements Contractuels et Rémunération pour désigner une personne bénéficiaire soit en connaissant préalablement son nom soit en demandant l'information auprès du département Evénements Contractuels et Rémunération.

Ce don peut se faire à tout moment.

Indicateurs :

- Nombre de salarié.e.s en travail pendulaire ;

- Nombre de collaborateurs/trices en congé maternité, congé d'adoption ou congé parental ;
- Nombre de demandes de congé proche aidant ;
- Nombre de jours donnés dans le cadre du dispositif de don de jour de repos et nombre de salarié.e.s bénéficiaires.

Article 9 : Les actions de sensibilisation et de communication

La Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire a mis en place un certain nombre d'actions de sensibilisation et de moyens visant à soutenir les salarié.e.s et les managers. Elle s'engage à les poursuivre dans le cadre de :

9.1 - Mixité et égalité professionnelle

Les parties conviennent que la communication sur l'accord n'est pas à elle seule suffisante pour faire évoluer les mentalités et lutter contre les stéréotypes de genre, lesquels constituent encore un frein majeur à une véritable égalité professionnelle.

C'est pourquoi la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire s'engage à :

- mener des actions de sensibilisation, comme des conférences, sur les enjeux de la mixité et de l'égalité professionnelle et lutter contre les stéréotypes sexistes notamment auprès des managers et des chargé.e.s de carrière et de recrutement,
- dispenser une formation dans le cadre du parcours des nouveaux managers. Cette formation abordera, entre autres, la lutte contre les discriminations, la neutralisation des stéréotypes notamment ceux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes,
- s'appuyer sur un référent mixité à la DRH en charge d'animer et de promouvoir la politique mixité et égalité professionnelle,
- incorporer une séquence sur la diversité dans le parcours nouvel entrant,
- diffuser une fois par an une communication présentant les enjeux et les objectifs de la politique mixité. Le guide sur la mixité proposé par la DRH du Groupe BPCE sera actualisé au cours du 1^{er} semestre 2018,
- mettre en œuvre des actions de communication (articles/vidéos) présentant des témoignages et des retours d'expérience pour promouvoir les métiers ayant moins de mixité.

9.2 - Prévention du harcèlement moral et sexuel, et du sexisme dans l'entreprise.

Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel constituent des délits passibles de sanctions pénales et entraînent des sanctions disciplinaires. Ces dispositions sont décrites dans le règlement intérieur ainsi que sur les affichages obligatoires prévues dans chaque site.

Par ailleurs, une attention particulière sera apportée dans la communication sur les principes élémentaires de respect de l'intégrité des personnes. A ce titre, il sera rappelé que nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, ou tous actes définis dans le cadre de l'art L. 1153-1 du code du travail, conformément aux dispositions prévues par l'accord de branche en vigueur (cf. annexe 1). Ces agissements sexistes constituent des manquements professionnels et entraînent des sanctions disciplinaires.

100

Signature

Signature

La Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire rappelle qu'elle a mis en place un certain nombre de services internes et externes en termes de prévention primaire, secondaire et tertiaire visant à soutenir les victimes de tels agissements.

A ce titre, la Direction rappelle qu'une assistance sociale est joignable par les collaborateurs aux différentes heures de permanence organisées sur site ou par téléphone auprès du SSIO au 02 40 63 89 49, de même que le département qualité de vie et bien être au travail.

Un numéro gratuit permet également de contacter une assistance psychologique 7 jours sur 7, le 0 805 031 800.

La Direction étudiera et favorisera les demandes de mobilité professionnelle géographique pour les personnes victimes de harcèlement, de violences sexistes ou de violences conjugales.

Une formation est mise en place dans le cadre du parcours des nouveaux managers. Cette formation abordera, entre autre, la lutte contre le harcèlement moral et sexuel ainsi que la lutte contre les violences sexistes.

La Direction et les organisations syndicales signataires conviennent de mettre en place des actions d'information et de prévention du harcèlement et des violences sexistes auprès des collaborateurs/trices telles que le relais des messages des autorités publiques, numéro d'urgence (3919), associations spécialisées...

Indicateurs :

Nombre de nouveaux managers formés sur la lutte contre le harcèlement moral et sexuel ainsi que la lutte contre les violences sexistes.

Article 10 : La formation professionnelle

L'accès à la formation professionnelle constitue un des leviers essentiels de l'évolution des carrières de tous les collaborateurs/trices, pour accéder aux postes à responsabilités. C'est la raison pour laquelle la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire s'engage à poursuivre les actions suivantes.

10.1 – Accès à la formation

La Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire s'assure d'un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation sans discriminations fondées sur le sexe, l'âge, la situation familiale...

Il sera notamment procédé à l'identification d'un vivier de femmes « à potentiel » en vue de leur inscription aux programmes de formation dédiés au management proposés par le Groupe BPCE.

La Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire s'engage à promouvoir l'offre de formation proposée aux salariés.

16

Handwritten signatures and initials are present at the bottom right of the page.

La Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire favorise l'accompagnement professionnel (notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail) de chaque salarié.e de retour de congé maternité, congé adoption ou congé parental d'éducation à temps plein et d'absence de longue durée.

La Direction rappelle que la période d'absence d'un.e salarié.e pour un congé maternité, de paternité, d'adoption ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des heures dues au titre du Compte personnel d'activité.

La Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire examinera la mise en place d'actions locales destinées aux femmes visant à les aider dans la gestion de leur carrière et mettre en place des actions d'accompagnement et/ou de coaching pour favoriser leur évolution professionnelle sur des emplois de cadres managers et de direction.

Afin de limiter les déplacements et l'éloignement, pour tenir compte des responsabilités familiales, les actions de formation sont organisées, quand cela est possible, en décentralisé.

Enfin, les actions de formation tant pour le développement professionnel que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, doivent bénéficier aux femmes et aux hommes, qu'ils soient salarié.e.s à temps complet ou à temps partiel.

Conformément aux dispositions prévues par l'accord de branche en vigueur, pour prendre en compte les activités à temps partiel, les formations courtes et modulaires sont privilégiées. Des facilités pourront être trouvées, par la Direction des Ressources Humaines, afin de préserver l'accessibilité de ces actions de formation durant les temps de dispense d'activité générée par le temps partiel ou de récupération en accord avec le/la salarié.e à temps partiel.

10.2 – Favoriser la construction de parcours de carrière

La Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire poursuit ses actions d'informations pour favoriser la construction de parcours de carrière.

Observant une insuffisante diversification des métiers exercés par les femmes, notamment dans les niveaux d'encadrement supérieurs, la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire souhaite renforcer la féminisation dans ces mêmes niveaux.

La Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire informera et sensibilisera le personnel sur les parcours de formation (diplômants, métiers ou managériaux) existants dans l'entreprise et au niveau du groupe. L'objectif est d'atteindre à fin 2020, 50 % de femmes inscrites dans les programmes de formation dédiés au management proposés par le Groupe BPCE, conformément aux dispositions prévues par l'accord de branche en vigueur.

Indicateurs :

- Pourcentage de femmes et d'hommes formés sur l'année ;
- Taux de femmes formées parmi la population formée conformément aux dispositions prévues par l'accord de branche en vigueur ;
- Liste des actions de communication mises en place sur la mixité ;
- Nombre de stagiaires F/H selon la répartition cadres/non cadres;
- Nombre moyen d'heures de formation F/H selon la répartition cadres/non cadres;

16/05 17

[Signature]



- Nombre de salarié.e.s à temps partiel ayant bénéficié de formation et nombre moyen d'heures de formation ;
- Pourcentage de femmes et d'hommes formés au management ;
- Nombre de femmes inscrites dans les cursus de formation qualifiante et/ou diplômante ;
- Pourcentage de femmes inscrites dans les programmes de formation au management proposés par le Groupe BPCE.

Article 11 : Les modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions et réalisation des objectifs fixés

11.1 – Un suivi annuel assuré par la commission égalité professionnelle

Afin de suivre les effets des dispositions du présent accord, un suivi annuel sera assuré par une commission de suivi réunissant deux personnes par organisation syndicale représentative signataire du présent accord.

Par ailleurs, un rapport établi par la Direction sera remis à la commission égalité professionnelle du comité d'entreprise et du futur Comité Social et Economique.

11.2 - Réalisation des actions et des objectifs

Pour réaliser les actions et les objectifs du présent accord, la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire s'engage à mobiliser tous les acteurs et actrices de son entreprise et à mettre en œuvre les mesures adéquates qu'elles soient sur un plan managérial, administratif ou financier.

En cas de difficultés rencontrées et contraires à l'application de cet accord, les parties privilégieront le recours en interne (avant la saisine de toute instance extérieure à l'entreprise en charge du règlement des litiges tels que l'inspection du Travail, les tribunaux...)

Article 12 : Dispositions finales

12.1 - Entrée en vigueur

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salarié.e.s de la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée du 4 juillet 2018 au 31 décembre 2020.

Les indicateurs définis dans le présent accord seront toutefois calculés sur l'année 2018 complète.

Il cessera de produire effet automatiquement et de plein droit à l'arrivée de son terme.

12.2 - Révision de l'accord

ilv

18

SA

AP

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie, à tout moment, par voie d'avenant. Seules les parties signataires ainsi que les organisations syndicales représentatives ayant ultérieurement adhéré au présent accord, pourront signer un avenant de révision. La partie souhaitant engager une procédure de révision devra en informer la ou les autres parties par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courrier remis en main propre, accompagné d'un projet écrit sur les points de l'accord qu'elle souhaite voir modifiés.

Les négociations devront être engagées au plus tard dans les 30 jours calendaires suivant la première présentation ou la remise de l'information prévue au paragraphe ci-dessus.

12.3 - Dépôt et Publicité

Conformément aux dispositions de l'article L.2261-1 du Code du Travail précisé par l'article D.2231-4 du même code, le présent accord fera l'objet d'une publicité ainsi que d'un dépôt sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

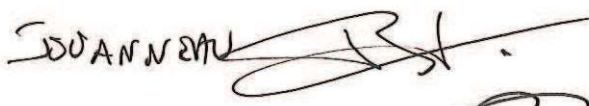
Fait en 7 exemplaires originaux à Orvault, le 4 juillet 2018

Pour la CEBPL,

DocuSigned by:
 Frédérique Destailleur
OF14555F78D847B...

Pour la CFDT,

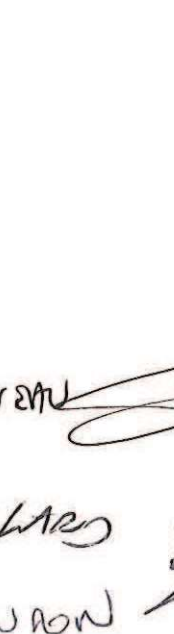
Pour le SNE-CGC,

Rodolphe SOUANNEN 

Pour l'UNSA-BPCE,

Nathalie AILLARD 

Pour SUD SOLIDAIRES,

Karine LE GIVRON 

ANNEXE

Annexe 01 : texte de loi sur la discrimination.

Article L1132-1

Modifié par [LOI n°2017-256 du 28 février 2017 - art. 70](#)

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à [l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008](#) portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article [L. 3221-3](#), de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Annexe 02 : charte des 15 engagements.

12 engagements des managers pour
L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

ÊTRE EXEMPLAIRE

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(e) tout en veillant à la cohésion du groupe

RESPECTER L'ÉQUILIBRE ENTRE
LA VIE PRIVÉE ET LA VIE PROFESSIONNELLE

Pour un climat de travail efficace et serein, le manager doit respecter cet équilibre pour lui-même/elle-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 congés dans l'année et veiller à la prise de congé des collaborateurs

OPTIMISER LES RÉUNIONS

L'optimisation des réunions est gage d'une meilleure gestion du temps de travail et du temps personnel

- 8 Planifier les réunions entre 9h-18h, sauf urgence ou activités spécifiques
- 9 Éviter les réunions lorsque certains participants ne peuvent pas être présents (notamment le mercredi)
- 10 Favoriser l'usage d'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 et ordre du jour prédéfini
 - participants réellement concernés
 - concentration (pas de e-mail ou de téléphone)
 - respect de l'heure et du temps prévu
 - rédaction rapide et systématique d'un relevé de décisions

15 ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE



Les Caisses d'Epargne reconnaissent 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.

Elles s'engagent, par la signature de cette charte, à soutenir et à promouvoir les comportements constructifs cités ci-dessous, dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre managers et salariés.

Exemplarité des managers

Chaque manager est le premier garant de l'équilibre de vie et de la cohésion de son équipe. Il ou elle doit :

1. Incarner, par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme et de professionnalisme qu'il ou elle souhaite inspirer à ses collaborateurs.
2. Valoriser dans son discours et faciliter par ses pratiques l'équilibre de vie et le bien-être au travail.
3. Prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du groupe.

Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Pour un climat de travail efficace et serein, le manager doit respecter cet équilibre pour lui-même et veiller à :

4. Préserver des horaires de travail raisonnables pour ses collaborateurs.
5. Anticiper des délais réalistes pour les différents projets, en définissant clairement des priorités.
6. Éviter de les solliciter le week-end, le soir ou pendant les congés sauf à titre exceptionnel.
7. Prendre ses jours de congé dans l'année et veiller à la prise de congé des collaborateurs.

Optimisation des réunions

L'optimisation des réunions est gage d'une meilleure gestion du temps de travail et du temps personnel.

8. Les réunions se déroulent entre 9h et 18h, sauf urgence ou activités spécifiques.
9. Eviter les réunions lorsque certains participants ne peuvent être présents (notamment le mercredi).
10. Favoriser l'usage des audio ou visioconférences et privilégier les réunions courtes.
11. Ne pas considérer toutes les réunions comme obligatoires ; déléguer dès que possible.
12. Organiser des réunions efficaces : objectif clair, ordre du jour prédéfini, participants réellement concernés, concentration (pas de mails ou d'appels téléphoniques), respect de l'heure et du temps prévus, rédaction rapide et systématique d'un relevé de décisions.

Du bon usage des e-mails

13. Ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie : gérer les priorités, se fixer des plages pour répondre, se déconnecter pour pouvoir traiter les dossiers de fond, favoriser si possible le face à face ou le téléphone.
14. Limiter les envois de mails hors des heures de bureau ou le week-end.
15. Rester courtois, écrire intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées.