

ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET LA DIVERSITE

Entre les soussignés :

- La **Caisse d'Épargne Normandie** (ci-après « CEN ») dont le siège social est situé 151, rue d'Uelzen – 76230 BOIS GUILLAUME

Représentée par Madame Maryse VEPIERRE, Membre du Directoire et Mandataire du Pôle Ressources

D'une part,

- Et les Organisations Syndicales Représentatives:

La **CFDT** (Confédération Française Démocratique du Travail)
représentée par : Christophe COWLEY

Le **SNE CGC** (Syndicat National de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres)
représenté par : Frédéric MARCHE

Le **Syndicat Unifié / UNSA**
représenté par : Catherine BLANCHE

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit,

PREAMBULE

Le présent accord est conclu en application des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La Caisse d'Epargne Normandie (CEN) porte une politique de Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE) reconnue par sa labellisation B Corp depuis mars 2020. La politique sociale de l'entreprise participe à cette politique RSE, en particulier la politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Celle-ci a été reconnue par le label AFNOR en 2016, renouvelé en 2020 pour 4 ans.

Le label AFNOR valide ainsi les actions et les résultats de la CEN en matière d'égalité professionnelle ainsi que les accords conclus au niveau de l'entreprise depuis 2012 qui ont favorisé la mise en œuvre des plans d'actions et l'atteinte des objectifs fixés dans ce domaine.

En effet, les principaux résultats à fin 2020 actent une progression sensible en matière d'égalité professionnelle au sein de la CEN:

- Le % de femmes parmi les cadres atteint 43.5% pour un objectif de 40%
- Le % de femmes parmi les membres du comité de direction atteint 34.3% pour un objectif de 25%

Convaincues que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et que la mixité sont sources de diversité et de richesses et d'un plus grand respect mutuel, et que cela participe à réduire les stéréotypes, les parties souhaitent poursuivre leur engagement mais aussi l'étendre plus largement au sujet de la diversité.

Les parties entendent, à travers cet accord, promouvoir des actions et fixer des objectifs pour engager l'ensemble des acteurs, dirigeants, managers, collaborateurs et représentants du personnel. Elles considèrent en effet que l'implication de tous, dans la durée, est indispensable pour respecter la diversité et favoriser l'inclusion au sein de l'entreprise.

SOMMAIRE

<u>PREAMBULE</u>	<u>2</u>
<u>1. DISPOSITIONS GENERALES.....</u>	<u>4</u>
<u>2. LE RECRUTEMENT.....</u>	<u>4</u>
<u>3. LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....</u>	<u>6</u>
<u>4. LA PROMOTION PROFESSIONNELLE</u>	<u>7</u>
<u>5. LA REMUNERATION EFFECTIVE</u>	<u>8</u>
<u>6. LA CONCILIATION VIE PRIVEE / VIE PROFESSIONNELLE</u>	<u>9</u>
<u>7. LA SENSIBILISATION ET LA COMMUNICATION</u>	<u>11</u>
<u>8. LA MIXITE DES IRP</u>	<u>12</u>
<u>9. LA LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES</u>	<u>13</u>
<u>10. LA DIVERSITE.....</u>	<u>14</u>
<u>11. MODALITES DE SUIVI ET DE MISE EN ŒUVRE DU PRESENT ACCORD.....</u>	<u>15</u>
<u>12. DUREE DE L'ACCORD, REVISION ET DENONCIATION.....</u>	<u>15</u>
<u>13. DEPOT ET PUBLICITE.....</u>	<u>16</u>

1. DISPOSITIONS GENERALES

1.1 Champ d'application

Le présent accord pour l'égalité professionnelle et la diversité s'applique à l'ensemble des collaborateurs de la CEN. Les dispositions ont donc vocation à bénéficier à l'ensemble des salariés.

1.2 Définitions

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.

La diversité est définie comme une variété de profils humains évoluant au sein de l'entreprise. Elle recouvre ainsi une variété de genres, d'âges, d'origines...

La diversité est un moyen de lutte contre toutes formes de discriminations

1.3 Domaines d'actions

Les parties ont identifié 9 domaines d'actions au sein de l'entreprise, déclinés en objectifs de progression, en actions concrètes permettant de les atteindre et en indicateurs chiffrés de suivi :

- Le recrutement
- La formation professionnelle
- La promotion professionnelle
- La rémunération effective
- La conciliation vie privée / vie professionnelle
- La sensibilisation et la communication
- La mixité des Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
- La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
- La diversité

2. LE RECRUTEMENT

Depuis de nombreuses années, la CEN a structuré son processus de recrutement afin de garantir des recrutements basés sur les seules compétences, aptitudes, motivations et expériences professionnelles des candidats.

Cet accord est donc l'occasion de réaffirmer ces engagements et d'instaurer ou de poursuivre des actions pertinentes au regard du contexte de l'entreprise.

2.1 Objectifs

Afin de viser un meilleur équilibre femmes / hommes dans les principaux métiers et les différents niveaux de qualification, les objectifs de l'accord sont :

- De supprimer les écarts et de se diriger vers un recrutement plus paritaire dans les métiers à forte disparité de genre afin de viser une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les principaux métiers,
- D'anticiper les futures évolutions professionnelles et prévenir les pénuries de candidatures féminines ou masculines,

- D'éviter les stéréotypes sur les appétences dites féminines ou masculines de certains métiers dans le processus de recrutement et de faire progresser la mixité dans les métiers,
- D'ouvrir tous les postes indifféremment aux femmes ou aux hommes en garantissant un processus de recrutement basé sur les seules compétences, aptitudes, motivations et expériences.

2.2 Mesures d'accompagnement

Pour atteindre ces objectifs, les parties se sont arrêtées sur les mesures suivantes :

Afin de lutter contre les stéréotypes dans le processus de recrutement, l'entreprise veille :

- A ce que les stéréotypes quels qu'ils soient (sexe, genre, âge...) ne soient pas véhiculés dans ses offres d'emploi, ni pendant le processus de recrutement.
- A avoir une démarche proactive de communication sur les métiers, notamment par l'intermédiaire de témoignages de collaborateurs femmes et hommes exerçant des métiers à forte dominante, respectivement masculine ou féminine.

Afin de garantir un processus de recrutement basé sur les seules compétences, aptitudes, motivations et expériences, l'entreprise :

- Sensibilise à cette politique les cabinets de recrutements avec lesquels elle travaille et ajoute une clause formalisée dans chaque contrat de prestations de recrutement ;
- Continue de former les chargés de recrutement et gestion de carrières sur les mesures permettant de lutter contre les discriminations et des méthodes de recrutement favorisant l'égalité professionnelle ;
- Retient, dès lors que cela est possible, au moins une candidature féminine et une candidature masculine en phase finale de recrutement pour les postes de cadre.

Afin de tendre vers l'équilibre des métiers ou filières en déséquilibre de genre, l'entreprise :

- Veille à féminiser les filières particulièrement masculinisées, notamment celles du marché des professionnels et des managers commerciaux ;
- Veille à masculiniser les filières particulièrement féminisées comme celle des commerciaux du marché des particuliers ;
- Veille à féminiser l'intitulé des emplois dans l'entreprise notamment dans les signatures de courriers ou de mails et dans les définitions et les offres d'emploi ;
- Communique sa politique de recrutement et d'égalité professionnelle ainsi que les engagements et pratiques qu'elle sous-tend auprès de ses partenaires de recrutement : écoles, Pôle Emploi, APEC, cabinets... ;
- Organise des actions de sensibilisation et de découverte des métiers visant à rompre les stéréotypes en interne et en externe.

2.3 Indicateurs

Les objectifs et mesures d'accompagnement font l'objet d'un suivi annuel sur la base des indicateurs suivants :

- Taux de sensibilisation faites aux cabinets de recrutement et taux de contrats conformes : cible 100% ;
- Taux de chargés de recrutement et de carrière formés à la non-discrimination : cible 100% ;
- Nombre de candidatures externes reçues F/H pour chaque poste cadre ouvert à l'externe ;
- Taux de postes cadres ouvert à recrutement interne d'une part, externe d'autre part, avec présentation d'au moins une femme et au moins un homme en phase finale : cible 100% ;
- Nombre de recrutements F/H selon la répartition cadres/non cadres : cible 50% minimum de femmes dans les recrutements cadres et 50% minimum d'hommes dans les recrutements non cadres ;

- Taux de féminisation par filières et métiers repères, notamment dans les filières marché des professionnels, managers commerciaux, commerciaux du marché des particuliers : cible de rééquilibrage ;
- Nombre d'actions de communication auprès des partenaires de recrutement ;
- Nombre d'actions de sensibilisation et de découverte des métiers auprès des collaborateurs et en externe.

3. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'égal accès à la formation professionnelle constitue un des objectifs prioritaires des parties signataires. Levier essentiel dans l'évolution de carrière, la formation permet notamment de garantir l'employabilité des collaborateurs et l'accès aux postes à responsabilités.

3.1 Objectifs

Ainsi, les parties retiennent les objectifs suivants :

- Garantir pour les femmes et les hommes des conditions d'accès identiques à la formation ;
- Soutenir l'évolution professionnelle des femmes, notamment vers les fonctions managériales ;
- Tenir compte des contraintes de la vie privée et de la vie professionnelle dans l'organisation des formations.

3.2 Mesures d'accompagnement

Pour atteindre ces objectifs, et s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes sont mises en œuvre ou renforcées :

- Accès à la formation :
 - Garantir un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation ;
- Soutien à l'évolution de carrière des femmes :
 - Poursuivre le module de formation spécifique destiné aux femmes non cadres « réussir sa carrière au féminin » ;
 - Garantir un accès équilibré aux parcours certifiants ou diplômants ;
 - Garantir un accès équilibré aux parcours managériaux groupe et entreprise ;
 - Réaliser un entretien professionnel pour tous les collaborateurs de retour d'un congé familial de plus de 6 mois dans les 3 semaines de leur retour et prévoir un plan d'accompagnement.
- Prise en compte des contraintes vie privée/vie professionnelle :
 - Prise en charge des frais de garde supplémentaire lorsqu'un salarié parent d'un enfant de moins de 16 ans ou d'un enfant porteur de handicap (sans condition d'âge) est amené à partir en formation et/ou séminaire avec hébergement, dans la limite d'un montant maximum journalier fixé par la Direction (à ce jour 80€). Cette aide pourra également être accordée pour les frais liés à la garde d'une personne à charge nécessitant la présence d'une garde de nuit ;
 - Octroi d'un remboursement de frais de garde supplémentaire pour toute session de formation conduisant à l'obtention d'un diplôme permettant l'évolution professionnelle dans la limite de 300€ par an ;
 - Limitation des départs en formation le dimanche soir pour tenir compte des contraintes personnelles.

3.3 Indicateurs

Les objectifs et mesures d'accompagnement font l'objet d'un suivi annuel sur la base des indicateurs suivants :

- Nombre et % de collaborateurs F/H formés selon la répartition cadres/non cadres : cible de représentation à proportion des F/H cadres et non cadres ;
- Taux de femmes parmi la population formée : cible de représentation à proportion du % de femmes ;
- Nombre moyen d'heures de formation F/H selon la répartition cadres / non cadres ;
- Nombre de femmes inscrites dans le programme de formation « réussir sa carrière au féminin » : cible de 10 en moyenne par an ;
- Pourcentage de femmes inscrites dans les parcours certifiants ou diplômants : cible de représentation à proportion du % de femmes ;
- Pourcentage de femmes inscrites dans les parcours managériaux groupe et entreprise : cible de représentation à proportion du % de femmes dans la population concernée ;
- Nombre de salariés F / H à temps partiel ayant bénéficié de formation et nombre moyen d'heures de formation ;
- Taux de salariés ayant bénéficié d'un entretien dans les 3 semaines suivant leur absence de plus de 6 mois pour congé familial et taux de plan d'accompagnement mis en place : cible 100% ;
- Nombre de demandes de frais de garde supplémentaire ;
- Nombre de formation ayant nécessité un départ le dimanche soir de collaborateurs.

4. LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

La gestion des parcours professionnels et l'amélioration de la proportion de femmes cadres est l'objectif prioritaire des parties.

Afin d'assurer l'égalité des chances, l'entreprise favorise la construction de projets professionnels sur l'ensemble des métiers sans distinction liée au sexe. Les entretiens annuels, ainsi que les entretiens professionnels sont l'occasion pour les salariés de faire part de leurs souhaits en matière d'évolution.

4.1 Objectifs

Les parties ont fixé les objectifs suivants en matière de promotion professionnelle :

- Atteindre le taux de 48% de femmes parmi la catégorie des cadres à fin 2024, soit + 5 points par rapport à fin 2020;
- Atteindre le taux de 40% de femmes parmi les membres du CODIR à fin 2024, soit + 5 points par rapport à fin 2020;
- Atteindre le taux de 45% de femmes parmi la catégorie des managers à fin 2024, soit + 4 points par rapport à fin 2020.

Plus globalement, l'entreprise veille à faire progresser la représentation féminine sur l'ensemble des classifications de la catégorie des cadres.

4.2 Mesures d'accompagnement

Dans cette perspective, et afin de s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes sont mises en œuvre ou renforcées :

- L'entreprise poursuit sa politique RH de fixation de critères d'évolution professionnelle dénués de stéréotypes de genre et fondés exclusivement sur la seule reconnaissance des compétences, de la motivation, de l'expérience et de la performance ;

- L'entreprise identifie les freins aux candidatures féminines sur certains emplois ou niveaux hiérarchiques en se basant sur le recueil des entretiens professionnels et sur des critères de compétences, de motivation et de performance afin d'identifier les profils adaptés n'ayant pas postulé et leur proposer un entretien ;
- L'entreprise continuera à favoriser les candidatures féminines et masculines en mettant en œuvre les dispositions relatives à la mobilité prévues dans les accords locaux et nationaux (aide à la recherche d'emploi du conjoint, aide à la recherche de logement) ;
- Afin de rendre visible certains métiers à forte représentation masculine et de susciter des vocations chez les collaboratrices, l'entreprise communique sur des parcours de femmes inspirants.

4.3 Indicateurs

Les objectifs et mesures d'accompagnement font l'objet d'un suivi annuel sur la base des indicateurs suivants :

- Effectif F/H selon la répartition cadres / non cadres et par classification (en nombre et en pourcentage) ;
- Taux de promotion F/H selon la répartition cadres / non cadres, détail du nombre de promotions (H/F) pour les classifications cadres. Cible : Plus de 50% de femmes parmi les promotions aux postes cadres ;
- Pourcentage de femmes parmi la catégorie des cadres : cible 48% ;
- Pourcentage de femmes parmi les membres du CODIR : cible 40% ;
- Pourcentage de femmes parmi la catégorie des managers : cible 45% ;
- Nombre d'entretiens réalisés d'identification de freins à la candidature ;
- Nombre de communications sur des parcours de femmes inspirants ;
- Durée moyenne de maintien dans le même niveau de classification et de la même filière métier pour les hommes et pour les femmes.

5. LA REMUNERATION EFFECTIVE

Les parties réaffirment que le respect du principe d'égalité de traitement et d'égalité salariale entre les hommes et les femmes est fondamental et est une composante essentielle de l'égalité professionnelle.

5.1 Objectifs

L'entreprise poursuit, dans le cadre de sa politique salariale, plusieurs objectifs :

- La réduction des écarts injustifiés constatés entre les rémunérations moyennes des hommes et celles des femmes à situation comparable ;
- La garantie à l'embauche d'un niveau de salaire et de classification identique entre les femmes et les hommes pour un même emploi, niveau de responsabilités, formation et expériences ;
- La sensibilisation par tous moyens des managers et des chargés de recrutement et gestion de carrières aux obligations légales liées à l'égalité salariale.

5.2 Mesures d'accompagnement

Pour assurer la mise en œuvre des principes d'une politique salariale dépourvue de discrimination envers l'un ou l'autre sexe, l'entreprise applique les mesures suivantes :

- Réalisation et publication de l'index égalité professionnelle dans le respect des dispositions légales, et mise en place de plans d'actions adaptés, y compris en cas de niveau supérieur ou égal à 75 ;
- Sensibilisation des managers par les chargés de recrutement et gestion de carrières aux obligations légales liées à l'égalité salariale et analyse des situations individuelles, lors

des process individuels de revalorisation salariale (augmentation individuelle, promotion...);

- Engagement sur un niveau de salaire et de classification à l'embauche identiques entre les hommes et les femmes sur un même métier repère, pour un même niveau de formation, de compétences, d'expérience professionnelle et de responsabilités ;
- Répartition des augmentations individuelles à l'occasion de la campagne annuelle de révision salariale qui reflète l'équilibre femmes / hommes. L'entreprise rappelle que les augmentations individuelles visent à reconnaître et valoriser une progression des prises de responsabilités, l'obtention de compétences, une implication constante au quotidien ;
- Mise en œuvre d'un réajustement salarial chaque année pour les écarts constatés non justifiés entre les hommes et les femmes. L'enveloppe budgétaire dédiée est définie chaque année à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.
- Rattrapage salarial au retour du congé maternité ou d'adoption conformément aux dispositions légales. Le rattrapage ainsi mise en œuvre ne peut conduire, pour le (la) salarié(e) qui en a bénéficié, à être privé(e) d'une mesure d'augmentation individuelle justifiée par sa performance.

5.3 Indicateurs

Les objectifs et mesures d'accompagnement font l'objet d'un suivi annuel sur la base des indicateurs suivants :

- Taux de femmes bénéficiaires d'une augmentation individuelle parmi l'ensemble des bénéficiaires ; cible : taux de femmes bénéficiaires correspondant à la proportion de femmes ;
- Evolution des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes par niveau de classification ;
- Nombre de femmes ayant bénéficié du rattrapage salarial maternité parmi l'ensemble des femmes en congé maternité ; cible 100%

6. LA CONCILIATION VIE PRIVEE / VIE PROFESSIONNELLE

L'entreprise convient que mieux articuler la vie professionnelle et la vie privée, dont les responsabilités familiales, contribue à une meilleure égalité professionnelle.

6.1 Objectifs

L'entreprise poursuit le développement des actions visant à accompagner au mieux ses salariés pour assurer une meilleure conciliation entre leur vie professionnelle et privée que ce soit dans le domaine de la maternité, paternité, adoption, le domaine de la parentalité ou le domaine de l'organisation du travail.

- Les congés maternité, paternité, adoption

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

- La parentalité

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.

- L'organisation du travail

Les parties s'accordent à dire que l'organisation du travail participe à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

6.2 Mesures d'accompagnement

Pour remplir ces objectifs, et s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes sont mises en œuvre ou renforcées :

- Les salariés bénéficiant d'un congé maternité ou d'adoption se verront proposer un entretien avant leur départ en congé par les 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 d'envisager les évolutions professionnelles éventuelles ;
- Pendant son absence en congé maternité, adoption ou congé parental d'éducation à temps plein, le/la salarié(e) pourra, à sa demande, rester destinataire des informations générales de nature collective ;
- En vue d'étudier les conditions de la reprise, les éventuels souhaits de mobilité et les besoins de formations nécessaires au développement professionnel, la RH organise un entretien professionnel spécifique aux retours de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein et formalise un plan d'accompagnement ;
- L'entreprise poursuit la valorisation et la communication sur le dispositif CESU ;
- Les salariés peuvent, dans la mesure du possible, bénéficier d'un aménagement horaire le jour de la rentrée scolaire de leur(s) enfant(s) de moins de 15 ans. Cet aménagement est établi au moins 2 semaines à l'avance, en concertation avec le manager, pour ne pas nuire à la continuité de l'activité de l'agence ou du service ;
- L'entreprise s'engage, dans la mesure du possible, à ce que les agences et les services administratifs ferment exceptionnellement à 16h30 les 24 et 31 décembre. Cette possibilité sera étudiée chaque année selon les contraintes de l'entreprise et notamment la qualité du service client ;
- L'entreprise s'engage à mettre en place des actions de communication dédiées sur le thème de la parentalité ;
- L'entreprise rappelle que l'accès au temps partiel est ouvert aussi bien aux hommes qu'aux femmes et que l'accès ne doit pas être restreint en raison du genre ou du niveau hiérarchique ;
- Les collaborateurs parents de jeune(s) enfant(s) seront considérés comme prioritaires en cas d'arbitrage pour l'accès au télétravail.

6.3 Indicateurs

Les objectifs et mesures d'accompagnement font l'objet d'un suivi annuel sur la base des indicateurs suivants :

- Nombre de jours de congés paternité pris par congés de paternité ;
- Taux de congés paternité pris rapporté au nombre de naissances déclarées ;
- Taux d'entretiens professionnels avant congés maternité. Cible 100% ;
- Taux d'entretiens professionnels après congés maternité. Cible 100% ;
- Nombre d'actions de communication dédiées sur le thème de la parentalité ;
- Effectif F / H à temps partiel selon la répartition cadres / non cadres ;
- Taux de recours aux CESU.

7. LA SENSIBILISATION ET LA COMMUNICATION

Les parties 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.

7.1 Objectifs

L'objectif du partage de l'information est l'accroissement de la connaissance qui est un élément clé pour la prise en compte d'un sujet.

La sensibilisation et la communication sont réalisées à tous les niveaux : nouveaux embauchés, managers, collaborateurs, au sein du réseau des « Elles en sCENes ».

7.2 Mesures d'accompagnement

- Sensibilisation et communication aux nouveaux entrants
 - o Information des nouveaux embauchés sur les dispositifs existants en CEN favorisant l'égalité professionnelle ;
 - o Inclusion dans le parcours nouvel entrant d'une sensibilisation à la diversité
- Sensibilisation et communication aux managers
 - o Information des managers sur les dispositifs existants en CEN favorisant l'égalité professionnelle ;
 - o Inclusion d'une formation/sensibilisation contre les discriminations, la neutralisation des stéréotypes notamment ceux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le parcours manager
- Sensibilisation et communication aux collaborateurs :
 - o Communication au moins une fois par an sur l'égalité professionnelle à l'ensemble des collaborateurs ;
 - o Mise à disposition dans l'intranet des guides et supports, notamment ceux fournis par BPCE sur le thème de l'égalité professionnelle, ainsi que l'index égalité professionnelle, dans l'espace intranet (*actuellement : Mon entreprise>Ressources Humaines> RSE RH>Mixité*) ;

L'entreprise soutient le réseau féminin « Elles en sCENE » en tant que relai de communication dans l'entreprise de l'égalité professionnelle.

7.3 Indicateurs

- Taux de nouveaux entrants sensibilisés à la diversité. Cible 100% ;
- Nombre de sensibilisations des managers contre les discriminations, la neutralisation des stéréotypes notamment ceux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes. Cible 100% des nouveaux managers ;
- Nombre de communications sur l'égalité professionnelle.

8. LA MIXITE DES IRP

Les parties signataires conviennent que la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes passe aussi par une meilleure représentation des femmes dans les instances représentatives du personnel.

8.1 Objectifs

A cette fin, les organisations syndicales signataires porteront une attention particulière à la mixité dans le cadre de la gestion des instances représentatives du personnel et des activités syndicales.

8.2 Mesures d'accompagnement

Ainsi, les parties conviennent :

- Dans le cadre des élections professionnelles :
 - o De présenter pour chaque collège électoral des listes de candidats comportant un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part des femmes et des hommes inscrits sur la liste électorale, conformément aux dispositions légales.
- Dans les commissions du CSE :
 - o D'avoir une composition de l'ensemble des commissions du CSE égalitaire en nombre d'hommes et de femmes ;
 - o De donner à la commission égalité professionnelle un rôle de relai de communication sur le thème de l'égalité professionnelle.
- Dans les Organisations Syndicales :
 - o D'avoir autant que possible une représentation équilibrée des femmes et des hommes ;
 - o D'adopter une communication favorisant la lutte contre les stéréotypes.

8.3 Indicateurs

Les objectifs et mesures d'accompagnement font l'objet d'un suivi annuel sur la base des indicateurs suivants :

- Nombre de commissions du CSE ayant une composition égalitaire en nombre d'hommes et de femmes ;
- Taux de femmes présentes lors des réunions de négociation.

9. LA LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Par cet accord, les parties démontrent leur volonté de lutter contre les stéréotypes de genre et toute forme de sexisme au travail, quelle que soit la manière dont il se manifeste, tout comportement ou situation qui pourrait être qualifié d'agissement sexiste ou de harcèlement sexuel, et toutes violences faites aux femmes.

9.1 Objectifs

Les parties réaffirment leur volonté de garantir, pour les femmes et les hommes, des environnements de travail sécurisants, respectueux de leur santé, de leur intégrité et de leur dignité.

Ainsi, l'entreprise met en place des outils et ressources permettant d'affirmer un message de tolérance zéro sur toute dérive collective comme sur tout comportement individuel manifestement inapproprié et de mettre en œuvre toutes les mesures préventives et correctives nécessaires.

9.2 Mesures d'accompagnement

Dans cette perspective, et afin de s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes sont mises en œuvre ou renforcées :

- L'entreprise met en place un dispositif de communication dans le cadre de la lutte contre les stéréotypes de genre et les agissements sexistes ;
- Elle s'appuie sur un diagnostic pour mettre en place une sensibilisation globale et ciblée en la matière ;
- Conformément aux dispositions légales, un référent harcèlement RH et un référent harcèlement CSE sont désignés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Ces derniers sont formés et agissent selon une procédure de façon concertée. L'entreprise communique leurs coordonnées ;
- L'entreprise s'engage dans la lutte contre les violences faites aux femmes. Elle est ainsi signataire de la Charte CEASE et met en place un dispositif de communication, d'écoute et de soutien dédié aux femmes victimes de violences conjugales.

9.3 Indicateurs

A ce titre, l'entreprise suivra :

- Le nombre de collaborateurs ayant effectué le diagnostic et/ou ayant suivi la sensibilisation dans le domaine de la lutte contre les stéréotypes de genre et les agissements sexistes.

10. LA DIVERSITE

La mixité femme/homme est l'une des composantes de la diversité au sens large. Les parties conviennent d'élargir les objectifs de cet accord à l'ensemble du thème de la diversité.

10.1 Objectifs

Les parties souhaitent promouvoir d'autres composantes de la diversité, telles que : l'inclusion des personnes en situation de handicap, la prise en compte des différentes générations au sein de l'entreprise, ainsi que des différentes origines sociales, ethniques, culturelles, et des différentes orientations sexuelles et identités de genre.

10.2 Mesures d'accompagnement

Ainsi, les mesures suivantes sont mises en œuvre afin de s'inscrire dans une dynamique de progression :

- L'entreprise établit un diagnostic pour faire un état d'avancement des actions liées à la diversité sur ces différents axes ;
- L'entreprise forme et sensibilise les recruteurs, les managers et les représentants du personnel à la diversité ;
- L'entreprise met en place un plan d'actions afin de progresser dans tous les domaines : l'inclusion des personnes en situation de handicap, la prise en compte des différentes générations au sein de l'entreprise, ainsi que des différentes origines sociales, ethniques, culturelles, et des différentes orientations sexuelles et identités de genre, sur la durée de l'accord ;
- L'entreprise communique à l'ensemble des collaborateurs sur le thème de la diversité.

10.3 Indicateurs

Les objectifs et mesures d'accompagnement font l'objet d'un suivi annuel sur la base des indicateurs suivants :

- Résultat du diagnostic de l'entreprise ;
- Nombre de recruteurs et de managers formés ;
- Nombre de communications faites sur le thème de la diversité à l'ensemble des collaborateurs.

11. MODALITES DE SUIVI ET DE MISE EN ŒUVRE DU PRESENT ACCORD

Une commission sera mise en place afin de suivre l'application du présent accord. Cette commission de suivi sera composée :

- de 2 représentants par organisation syndicale signataire,
- de représentants de la Direction.

Chaque année, la Caisse d'Epargne Normandie établira un bilan de la réalisation des objectifs et actions prévues au présent accord et le présentera à la commission de suivi.

Le présent accord fera l'objet d'une communication auprès de l'ensemble des collaborateurs par le biais d'intranet.

12. DUREE DE L'ACCORD, REVISION ET DENONCIATION

Le présent accord, conclu pour une durée déterminée de 3 ans, s'appliquera du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024.

A l'expiration de ce délai il cessera de plein droit de produire tous ses effets.

L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Le présent accord pourra être dénoncé, en totalité ou le cas échéant par article, par un commun accord entre la Direction et l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires ou y ayant adhéré.

Il pourra aussi être révisé pendant sa période d'application en tout ou partie, à tout moment, par voie d'avenant.

Toute demande de révision devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre devra indiquer les points concernés par la demande de révision et devra être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer afin d'examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Pour le reste, il sera fait application des dispositions de l'article L 2261-7 et suivants du code du travail.

13. DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord sera, à la diligence de la Direction de la Caisse d'Epargne Normandie, déposé à la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (Dreets) de Rouen, via la plateforme de téléprocédure Téléaccords, accessible depuis le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr

Un exemplaire sera également déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes de Rouen.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties et sera communiqué à l'ensemble du personnel par le biais des règles en vigueur dans l'Entreprise.

Enfin, un exemplaire du présent accord sera également transmis à l'adresse numérique de la branche.

Fait à Bois-Guillaume, le 15 octobre 2021

Pour la Caisse d'Epargne Normandie :

Madame Maryse VEPIERRE, Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources

DocuSigned by:

82A6989584BB4EF...

Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

La **CFDT** (Confédération Française Démocratique du Travail)
représentée par : Christophe COWLEY

DocuSigned by:

8E461BE290704CA...

Le **SNE CGC** (Syndicat National de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres)
représenté par : Frédéric MARCHE

DocuSigned by:

8ADC1E53FCA74FE...

Le **Syndicat Unifié / UNSA**
représenté par : Catherine BLANCHE

DocuSigned by:

449AF0BA506F47F...