

Avenant à l'accord collectif relatif à la Diversité

Entre les soussignés

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

d'une part,

les Organisations Syndicales :

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

- ▶ SNE-CGC, représentée par :
M^r *SCHMIT Frédéric*, Délégué Syndical de la Caisse d'Épargne LOIRE CENTRE,

- ▶ SUD, représentée par :
M^r _____, Délégué Syndical de la Caisse d'Épargne LOIRE CENTRE,

- ▶ SU/UNSA, représentée par :
M^{me} *HELLADO Catherine*, Délégué Syndical de la Caisse d'Épargne LOIRE CENTRE

d'autre part,

Préambule

La Caisse d'Épargne Loire-Centre et les Partenaires Sociaux ont signé en 2012 un accord relatif à la Diversité qui a permis de poser les fondements de la lutte contre les discriminations sous toutes ses formes et de s'engager en faveur de l'égalité de traitement en reconnaissant à chacun sa place dans l'entreprise.

La Caisse d'Épargne Loire-Centre est également signataire depuis le 08 mars 2021 de la charte mixité du Groupe BPCE qui vise à poursuivre et amplifier les actions pour faire de la diversité un levier de développement (charte annexée au présent avenant).

Mais si la diversité implique des facteurs évidents comme l'âge, le genre, l'ethnicité, et l'apparence physique, elle inclut également des facteurs moins visibles comme l'orientation sexuelle. L'inclusion consiste alors à tirer parti des différences en valorisant et en impliquant toutes les composantes de l'entreprise et en permettant à chacun de trouver sa place, dans le respect du collectif de travail et du principe de neutralité retenu dans notre règlement intérieur à l'article 3.12.

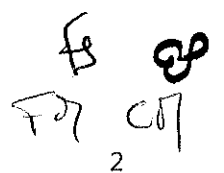
L'acceptation des différences et le respect de la diversité dans le cadre d'une entreprise plus inclusive :

- favorise le dialogue dans l'entreprise ;
- renforce le sentiment d'appartenance et ce faisant la motivation et l'implication des salariés ;
- répond à un impératif de responsabilité et de progrès sociétal ;
- capte et fidélise les talents ;
- améliore la performance de l'entreprise ;
- améliore la prise en compte de la diversité de nos clients partenaires ou fournisseurs et s'inscrit dans une démarche de responsabilité.

Convaincue que la promotion de la diversité, de l'égalité des chances et de l'inclusion sont des atouts pour l'entreprise et ses salariés, la Caisse d'Épargne Loire-Centre et les Partenaires Sociaux ont choisi d'aller au-delà des engagements et actions déjà mis en œuvre depuis 2012.

C'est dans ce cadre qu'il a été convenu de définir des actions complémentaires à l'accord existant visant à rendre la CELC encore plus inclusive.

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

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a stylized 'E' and 'S' logo, and the number '2'.

Article 1

L'article « Article 2 – Domaines d'action » de l'accord collectif sur la diversité du 04 juillet 2012 est complété par l'ajout d'un article supplémentaire dénommé « Article 2.5 – renforcement des actions spécifiques à la mise en œuvre de la politique d'inclusion au sein de la Caisse d'Épargne Loire-Centre ».

Article 2.5 – Renforcement des actions spécifiques à la mise en œuvre de la politique d'inclusion au sein de la Caisse d'Épargne Loire-Centre

L'ambition de la Caisse d'Épargne Loire-Centre est d'intégrer l'inclusion dans l'ensemble de ses actions et plus particulièrement sur trois aspects clés : le renforcement des process RH, le renforcement des actions de communication et de sensibilisation internes et externes et le développement de partenariats.

- 2.5.1 Renforcement des process RH pour rendre la CELC plus inclusive

De la rédaction d'offres à l'intégration au sein de l'équipe, la Caisse d'Épargne Loire-Centre s'attache à combattre les préjugés qui peuvent freiner le recrutement de certains candidats (juniors, seniors, femmes, personne en situation de handicap, parcours atypique, etc.).

La Caisse d'Épargne Loire-Centre garantit la neutralité et l'absence de discrimination dans le traitement des candidatures (du sourcing à la sélection).

Par ailleurs, les cabinets de recrutement que sollicitent la Caisse d'Épargne Loire-Centre sont tenus de respecter la politique de celle-ci en matière de diversité et d'inclusion. Elle est rappelée dans les contrats qui les lient à la Caisse d'Épargne Loire-Centre.

Les managers ayant un rôle clé dans le processus de recrutement, les équipes de la DRH les aident à s'ouvrir à toute singularité et à la diversité en général. Il est essentiel de les guider dans la façon dont ils déterminent les compétences et profils attendus, analysent un CV, mènent un entretien d'embauche, etc.

Dans cet objectif, une action de sensibilisation spécifique aux enjeux de l'entreprise inclusive sera proposée à tous les nouveaux managers ainsi qu'aux acteurs de la DRH dans la continuité de celles dispensées lors de la signature de l'accord collectif relatif à Diversité.

- 2.5.2 Renforcement des actions de communication et de sensibilisation interne

La Caisse d'Épargne Loire-Centre rappelle qu'une entreprise inclusive est une entreprise qui a la capacité à s'adapter en accueillant tout type de profil, dans leur diversité.

L'entreprise est un lieu d'inclusion et non d'exclusion, de sorte que chaque individu se sente reconnu et valorisé au sein du collectif de travail.

Les biais cognitifs, les stéréotypes, la peur de la différence sont des obstacles à l'inclusion. Il est primordial de les expliquer en multipliant les actions de sensibilisation, de communication et de formation.

Pour un renforcement de l'appropriation efficace du sujet de l'inclusion, de nouvelles actions de sensibilisation « Diversité et Inclusion », destinées à tous les salariés, seront mises en place.

- 2.5.3 Renforcement des actions de communication externes et développement des partenariats

La Caisse d'Épargne Loire-Centre a noué de nombreux partenariats, notamment celui en lien avec « Nos Quartiers ont des talents » en accompagnant cette association par la mise à disposition de moyens financiers et logistiques pour favoriser l'insertion de jeunes issus de quartiers défavorisés.

La Caisse d'Épargne Loire-Centre veut renforcer ce type d'accompagnement auprès d'associations axées sur la diversité.

FJ
FDJ CD
3

Article 2

Les autres dispositions de l'accord collectif sur la diversité du 04 juillet 2012, non modifiées par le présent avenant, demeurent inchangées et pleinement applicables.

Article 3 – Durée – Révision – Dénonciation

- Article 3.1 – Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

- Article 3.2 – Révision – Dénonciation

Le présent avenant peut être révisé et modifié dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 4 de l'accord collectif sur la diversité du 04 juillet 2012.

Article 4 – Entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2022.

Article 5 - Notification, dépôt et publicité

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version papier signée des parties et une version électronique auprès de la DREETS, et un exemplaire auprès du Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes du siège de la Caisse d'Epargne Loire-Centre.

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

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

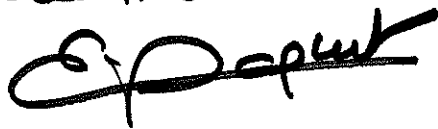
Un exemplaire du présent accord sera également transmis à l'adresse numérique de la Branche Caisse d'Epargne.

FS op
Joren

Fait à Orléans, le 16 décembre 2011
En sept exemplaires

► Pour la Direction de la Caisse d'Epargne Loire-Centre

M^{me} ELISE PAQUET, Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources



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

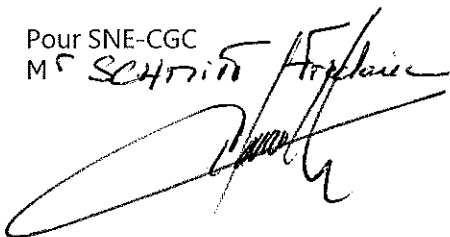
Pour la CFDT

MR PARINIER Frederic



Pour SNE-CGC

M^r SCHMITT Franck

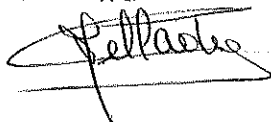


Pour SUD

M

Pour SU/UNSA

M^{me} VELLADO Catherine



La Charte mixité du Groupe BPCE

Fortes de notre histoire et convaincues que l'égalité professionnelle femmes-hommes est source d'efficacité économique et de performance durable, nous, entreprises du Groupe BPCE, sommes déterminées à poursuivre et amplifier notre action pour faire de la mixité, et plus globalement de la diversité, un véritable levier de développement.

Par la signature de cette charte, nous nous engageons à :

- 1** Promouvoir l'égalité professionnelle au plus haut niveau de responsabilité, à travers une implication forte de nos dirigeantes et dirigeants pour donner l'impulsion et pérenniser des politiques.
- 2** Intégrer systématiquement les principes de mixité dans tous les processus RH, au service d'ambitions soutenues par des plans d'action ou des accords collectifs.
- 3** Faire progresser la mixité dans tous nos métiers en interne, grâce à une action volontariste contre les stéréotypes de genre auprès de nos collaborateurs, et en externe auprès des jeunes générations.
- 4** Favoriser l'identification, la promotion et la fidélisation de tous les talents, femmes et hommes, et les accompagner avec notamment des programmes dédiés.
- 5** Diffuser largement la culture de la mixité dans nos entreprises, en assurant tout au long de l'année une démarche de sensibilisation et de formation de nos managers et collaborateurs.
- 6** Renforcer la communication sur notre engagement auprès de toutes nos parties prenantes (clients, fournisseurs, prestataires...), afin de les encourager au déploiement et au respect de ces principes.
- 7** Soutenir l'action des réseaux féminins / mixtes dans nos entreprises en veillant à les doter de moyens adaptés, ainsi qu'à valoriser leurs missions et initiatives.
- 8** Considérer l'équilibre des temps de vie comme un véritable levier d'égalité professionnelle, à travers, entre autres, un accompagnement adapté de la parentalité.
- 9** Evaluer régulièrement les progrès réalisés dans chaque entreprise et communiquer les résultats obtenus, afin de nous inscrire dans une démarche d'amélioration continue.
- 10** Inscrire la politique mixité dans le cadre plus large d'une démarche d'ouverture et d'inclusion, respectueuse de toutes les diversités culturelles, ethniques et sociales.

Le 8 mars 2021

Nicole ETCHEGOÏNBERRY,
présidente du directoire de la Caisse
d'Épargne Loire-Centre et présidente
du réseau des elles du Groupe BPCE,

Laurent MIGNON,
président du directoire
du Groupe BPCE,

Catherine HALBERSTADT,
directrice générale Ressources
humaines du Groupe BPCE,