

**Accord relatif  
à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes  
et  
le développement de la qualité de vie au travail  
au sein de la CEMP**

**Années 2017 - 2018 - 2019**

Le présent accord a été convenu entre les soussignés,

La Caisse d'Épargne de Midi-Pyrénées, dont le siège social est à Toulouse, 10 avenue Maxwell 31023 Toulouse cedex, représentée par Madame Françoise MARCOURT, Membre du Directoire en charge du pôle Ressources,

D'une part,

Et les organisations syndicales représentatives

Le Syndicat CFTC représenté par Monsieur François SAUZIN

Le Syndicat FO représenté par Monsieur Pierre OULIEU

Le Syndicat SNE/CGC représenté par Monsieur Jacques PECHON

Le Syndicat UGICT/CGT représenté par Madame Sophie MAGNANI

Le Syndicat SU/UNSA représenté par Monsieur Philippe GRIVET

Le Syndicat SUD représenté par Monsieur Jean Paul CAPELA

D'autre part,

N

FD  
JP  
OP  
M  
H



## SOMMAIRE

### PREAMBULE

### CHAMP D'APPLICATION

### CHAPITRE 1 - MESURES LIEES A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

#### ARTICLE 1 – L'EMBAUCHE ET LA MIXITE DES EMPLOIS

1.1 La CEMP s'engage à équilibrer l'accès à l'emploi en ouvrant tous les postes à pouvoir (interne et externe) indifféremment aux femmes ou aux hommes.

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

1.2 Lors de la dernière phase de sélection interne aux postes d'encadrement, notre politique devra favoriser la présence d'autant d'hommes que de femmes. En tout état de cause, la short list devra être constituée a minima d'une candidature féminine (s'il y a une postulation féminine).

1.3 La CEMP s'engage à compléter son processus RH s'agissant des postes non ouverts à candidature.

#### ARTICLE 2 – FORMATION PROFESSIONNELLE

2.1 La CEMP s'assure d'un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation.

2.2 La CEMP poursuit ses actions d'information pour favoriser la construction de parcours de carrière.

#### ARTICLE 3 – PROMOTION PROFESSIONNELLE ET DEROULEMENT DE CARRIERE

3.1 La CEMP s'engage à permettre un accès identique, à la promotion et aux postes à responsabilités.

3.2 Accompagner les évènements familiaux pour qu'ils ne constituent pas un frein au déroulement de carrière.

K

EG JIP 2  
OP D Y



## ARTICLE 4 – LA REMUNERATION

- 4.1 La CEMP s'engage à conduire annuellement un contrôle des rémunérations H/F
- 4.2 Neutralisation de l'impact des congés de maternité/pathologique/allaitement ou adoption.
- 4.3 La CEMP procède au rattrapage salarial pour le calcul de la part variable.

## ARTICLE 5 - LES ACTIONS DE SENSIBILISATION A LA MIXITE ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE

### CHAPITRE 2 – PROMOTION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL

#### ARTICLE 1 - EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

↳ Bon usage de la messagerie et droit à la déconnexion

- Une utilisation raisonnée des outils numériques
- Une utilisation qui se réfère aux règles de bonnes pratiques
- Garantie d'un droit à la déconnexion
- Rôle des managers
- Formation et sensibilisation
- Octroi d'un matériel permettant un accès à distance à la messagerie professionnelle

#### ARTICLE 2 – L'ORGANISATION DU TRAVAIL

#### ARTICLE 3 – SENSIBILISATION ET PREVENTION

### CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS FINALES

#### ARTICLE 3.1. DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

#### ARTICLE 3.2. SUIVI DE L'ACCORD

#### ARTICLE 3.3. MODALITES D'INFORMATION DES SALARIES

#### ARTICLE 3.4. DEMANDES DE REVISION

#### ARTICLE 3.5. DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

X

ED  
OP  
JJP  
3  
M  
df



Il a été convenu ce qui suit :

## PREAMBULE

Les stratégies d'égalité professionnelle prennent en compte les enjeux auxquels sont confrontées les entreprises dans leur environnement interne et externe.

C'est pourquoi la CEMP s'est engagée depuis de nombreuses années sur des mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans le prolongement de l'accord conclu du 19 décembre 2013 entre la direction et les organisations syndicales représentatives signataires de la CEMP, les partenaires sociaux se sont réunis les 16 décembre 2016, 7 février 2017, 23 février 2017 et 8 mars 2017, en vue de définir les termes et contenu d'un nouvel accord triennal.

A ce titre, les parties conviennent que certaines mesures prévues dans le précédent accord sur l'égalité professionnelle arrivé à échéance le 31 décembre 2016 ont permis des avancées dans ce domaine. Le maintien de certaines de ces mesures constitue le socle sur lequel s'intègrent des nouvelles dispositions notamment celles issues de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi Rebsamen.

La politique sociale de mixité menée par la CEMP représente un véritable atout de performance économique avec un effet positif sur son image, sur son attractivité et en adéquation avec la diversité de ses clients.

Le présent accord réaffirme et consacre la nécessité de poursuivre la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en ce qui concerne l'embauche et la mixité des emplois, la formation, la promotion professionnelle et le déroulement de carrière, la rémunération, les conditions de travail.

Cette négociation s'est engagée à partir :

- du diagnostic 2015 sur l'égalité professionnelle
- du compte rendu du 16 juin 2016 de la commission égalité hommes/femmes du Comité d'Entreprise,
- de l'accord de GPEC du groupe BPCE du 20 janvier 2015.

L'accord fixe les objectifs de progression en matière d'égalité professionnelle pour la période 2017 - 2019 et les actions permettant de les atteindre.

Les axes fixés à l'accord constituent des enjeux de progrès social et de responsabilité sociétale.

Ils impliquent le respect du principe général de non-discrimination en raison du sexe et ont un impact direct sur la qualité de vie au travail qui concerne autant les femmes que les hommes.

Les parties signataires à l'accord s'accordent pour reconnaître que la qualité de vie au travail (QVT) est un facteur de développement du bien être tant individuel que collectif des salariés, source de performance sociale et économique de la CEMP et de satisfaction des clients.

Les parties sont pleinement conscientes du rôle et de l'implication des différents acteurs de l'entreprise pour promouvoir et préserver la QVT. Chacun dans ce domaine est acteur de la QVT, pour lui-même et pour les autres.

Les actions visées par le présent accord qui s'appliquent à l'ensemble du personnel de l'entreprise, permettent en complément des actions déjà engagées par la CEMP sur l'amélioration des conditions de travail de définir des axes majeurs en faveur de la promotion de la qualité de vie au travail et conditions de travail qui sont :

- l'équilibre des temps de vie et conditions de travail,
- l'organisation du travail,
- la sensibilisation et la prévention.

Ces axes s'inscrivent dans le prolongement de l'ACN sur les conditions de vie au travail, conclu le 25 novembre 2016 et des dispositions de la charte d'utilisation des ressources informatiques, numériques et technologiques annexées au règlement intérieur de l'entreprise.

## CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des femmes et des hommes salariés de la CEMP.

## CHAPITRE 1 - MESURES LIEES A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

### ARTICLE 1 – L'EMBAUCHE ET LA MIXITE DES EMPLOIS

L'accès équilibré à l'emploi constitue un objectif prioritaire pour la CEMP.

Il contribue au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La CEMP souhaite poursuivre ses efforts afin de parvenir à un meilleur équilibre H/F sur les principaux métiers.

Les principes de non-discrimination et d'égal accès à l'emploi trouvent leur application lors des processus de recrutement.

#### **1.1 La CEMP s'engage à équilibrer l'accès à l'emploi en ouvrant tous les postes à pouvoir (interne et externe) indifféremment aux femmes ou aux hommes. Cette politique s'applique également au recrutement des stagiaires et alternants.**

- ↳ La DRH 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.  
Elle sera par ailleurs attentive à ce que les offres d'emploi (internes et externes) soient dénuées de tout stéréotype lié au sexe.



 5



- ↪ Afin d'optimiser l'identification de candidats H/F correspondant aux profils recherchés, la CEMP s'engage à poursuivre ses actions auprès des établissements de formation partenaires et à présenter les métiers et carrières de la banque (ex : forum...).

Tout autres moyens de se faire connaître sont retenus : site internet, participation à des forums métiers, lycée, université, job dating, pôle emploi...

Le recours à la plateforme vidéo de recrutement Easyrecrue sera plus largement systématisé.

La CEMP va intensifier sa présence sur les réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn, Viadeo...) afin de promouvoir sa présence dans différents événements en vue notamment de capter les meilleurs profils H/F pour d'éventuels recrutements.

- Indicateur de suivi :
  - Nombre d'actions (écoles, site internet, forum ...).

**1.2 Lors de la dernière phase de sélection interne aux postes d'encadrement, notre politique devra favoriser la présence d'autant d'hommes que de femmes. En tout état de cause, la short list devra être constituée a minima d'une candidature féminine (s'il y a une postulation féminine).**

- ↪ Afin de favoriser la progression de l'encadrement féminin, la CEMP s'engage pour tous les postes publiés d'encadrement, à ce que soient retenus à compétences, expérience, profil équivalent autant d'hommes que de femmes.

En tout état de cause, lors de la dernière étape du recrutement, une candidature féminine devra a minima être présentée.

- Indicateur de suivi :
  - Nombre de postes publiés en appel d'offre par métiers repères
  - Nombre de candidatures reçues (h/f)
  - Nombre de candidats retenus en entretien (h/f) par métiers repères
  - Nombre de candidats retenus en phase finale (h/f) par métiers repères
  - Taux de promotion (h/f) par métiers repères

- ↪ Le dispositif est renforcé par la constitution des binômes ou équipes mixtes (internes et externes) pour les recrutements d'alternants (contrats pro et licences)

- Indicateur de suivi :
  - Nombre de binômes actifs.

JM  
OP  
6  
ED  
Handwritten initials and numbers in blue ink



### 1.3 La CEMP s'engage à compléter son processus RH s'agissant des postes non ouverts à candidature.

Les recrutements internes font l'objet de publications d'appels d'offres internes. Toutefois ce canal de recrutement n'est pas systématique, il est fonction du contexte et la DRH ira regarder alors dans les viviers constitués.

↳ A l'issue du processus de recrutement, la DRH s'engage à suivre les nominations H/F sur des postes non ouverts à candidature, afin de tendre vers l'équité.

➤ Indicateur de suivi :

- Nombre de postes non ouverts à candidature.
- Répartition, par métiers repères et classification, des candidats H/F nommés sur des postes non ouverts à candidature.

## ARTICLE 2 – FORMATION PROFESSIONNELLE

Tous les ans, la CEMP élabore un plan de formation qui vise la professionnalisation des salariés et le développement de leurs compétences.

La formation professionnelle est un outil essentiel qui vise à réduire les inégalités.

Il est un facteur déterminant pour assurer la mixité des métiers et une réelle égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tant au niveau du déroulement de carrière, que de l'accès aux postes à responsabilité.

### 2.1 La CEMP s'assure d'un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation.

↳ La CEMP s'assurera tous les ans pour tous les dispositifs de formation, des conditions d'un accès égal en pourcentage des femmes et des hommes proportionnellement à l'importance du poids qu'ils représentent.

↳ La CEMP s'assurera également que la durée moyenne de formation soit équivalente entre les hommes et les femmes.

➤ Indicateur de suivi :

- % femmes formées rapporté à la population féminine (vs hommes), par catégorie techniciens/cadres.
- Durée moyenne des formations H/F.

P

op/M 7  
H

## 2.2 La CEMP poursuit ses actions d'information pour favoriser la construction de parcours de carrière.

☞ La CEMP informera et sensibilisera le personnel sur les parcours de formation (diplômants, métiers ou managériaux) existants dans l'entreprise et au niveau du groupe.

➤ Indicateur de suivi :

- Nombre d'actions de communication mises en place.

Observant une insuffisante diversification des métiers exercés par les femmes notamment dès les premiers niveaux d'encadrement, la CEMP souhaite renforcer la féminisation dans ces mêmes niveaux.

Pour cela la CEMP proposera aux collaboratrices à potentiel une formation parmi les programmes de formation managériaux du groupe (Ma carrière et moi, Réussir sa carrière au féminin...) afin de les préparer à occuper ou à évoluer sur des fonctions d'encadrement.

➤ Indicateur de suivi :

- Nombre de formations proposées.
- Nombre de femmes à potentiel ayant effectué une formation.
- Nombre de stagiaires H/F dans les programmes de formation managériaux groupe.

☞ Après identification des femmes à potentiel, un vivier est constitué en vue d'enrayer le phénomène du plafond de verre.

➤ Indicateurs de suivi :

- Nombre de femmes à potentiel inscrites dans le vivier.
- Identification pour chaque année d'application de l'accord, du nombre de femmes promues issues du vivier.

## ARTICLE 3 – PROMOTION PROFESSIONNELLE ET DEROULEMENT DE CARRIERE

La promotion aux emplois s'apprécie sur les compétences mises en œuvre par le salarié dans l'exercice de son métier, sur son expérience et sur ses capacités d'évolution professionnelle.

La gestion des parcours professionnels et l'amélioration de la proportion de femmes cadres constituent les objectifs prioritaires pour la CEMP.

Afin d'assurer l'égalité de traitement des parcours professionnels entre les hommes et les femmes, les salariés doivent disposer à compétence égale des mêmes possibilités d'évolution.

Les classifications sont basées sur les critères classant définis par les dispositions conventionnelles et indépendantes du genre, tout comme elles sont indépendantes de l'âge ou de tout autre critère non professionnel.





### 3.1 La CEMP s'engage à permettre un accès identique, à la promotion et aux postes à responsabilités.

Fort de ces principes, la CEMP doit poursuivre sa politique pour faire progresser la part des femmes dans les postes à responsabilités et d'encadrement.

- ↪ La CEMP ambitionne, sauf situation exceptionnelle ayant un impact sur les effectifs, de faire progresser le nombre de femmes cadres pour atteindre au terme de l'accord un taux de 38 % au niveau de la CEMP, tout en se fixant un objectif minimal de réalisation à 37% (à fin 2016, le taux d'encadrement féminin était de 35.04 % et de 29.22 % à fin 2012).
- ↪ La CEMP veillera à ce que les promotions individuelles respectent la proportion entre les femmes et les hommes comparativement au poids qu'ils représentent respectivement par catégorie professionnelle et par emploi repère.
- Indicateur de suivi :
  - Nombre de promotions (h/f) par catégories (technicien/cadre) et par emplois repères
  - Tau de promotion (h/f) par métiers repères.

Les parties signataires s'accordent pour considérer que les congés de maternité, de paternité d'adoption ou parental, ainsi que le travail à temps partiel ne doivent pas constituer des freins à la promotion professionnelle.

Il est par ailleurs précisé que la fonction d'encadrement n'exclut pas le bénéfice du temps partiel dès lors que la structure de l'unité le permet.

### 3.2 Accompagner les évènements familiaux pour qu'ils ne constituent pas un frein au déroulement de carrière.

- ↪ Afin d'éviter de mettre un frein à l'évolution professionnelle des femmes et des hommes qui s'absenteraient suite à un congé de maternité ou parental, il est convenu que, si le collaborateur est détecté par la DRH pour une évolution professionnelle, l'entreprise s'engage alors à maintenir son dossier dans le vivier des collaborateurs évolutifs jusqu'à sa reprise d'activité.
- ↪ Un entretien spécifique sera organisé au retour dans l'entreprise des salariés H/F qui se sont absentés suite à un congé maternité/adoption/parental d'éducation (temps plein).

Ils sont reçus par leur hiérarchie afin que soit examiné les conditions de la reprise professionnelle, les éventuels souhaits de mobilité et les besoins de formation nécessaires à la réappropriation de l'environnement de travail (module de formation, monitorat...).

ED JD  
OP 11/9





La DRH s'attachera à mettre en place au plus près du retour l'accompagnement de formation.

➤ Indicateur de suivi :

- Nombre de retours de congés maternité, adoption, parental temps plein.
- Nombre d'entretiens réalisés.

#### ARTICLE 4 – LA REMUNERATION

L'égalité salariale est une composante essentielle de l'égalité professionnelle.

- ↳ A l'embauche, la CEMP garantit un niveau de classification et de rémunération identique entre les femmes et les hommes pour un même métier, un même niveau de responsabilité, un même niveau de formation et / ou d'expérience.

Indicateur de suivi :

- Nombre d'embauches par genre/classification/salaire moyen.

Lors des Revues annuelles de Direction et des nominations (géographiques/ fonctionnelles), l'application des principes d'égalité salariale H/F et d'équité est vérifiée.

Les évolutions de salaire des collaborateurs de la CEMP interviennent en fonction de critères individuels : objectifs de compétences mises en œuvre, de responsabilités, de qualification, de comportement et d'implication professionnelle dans le métier exercé en cohérence avec l'accord de branche relatif aux classifications Caisse d'épargne du 26 septembre 2016.

Les CDRH et les managers sont sensibilisés au respect des obligations liées à l'égalité de traitement salarial.

Afin de rendre les managers participants aux Revues de Direction acteurs de l'égalité professionnelle, ils accèdent aux outils dédiés leur permettant d'avoir une vision salariale des équipes qu'ils encadrent.

##### 4.1 La CEMP s'engage à conduire annuellement un contrôle des rémunérations H/F

Bien qu'un travail permanent soit réalisé afin de vérifier que l'entreprise ne génère pas d'écarts anormaux de rémunération entre les hommes et les femmes sur des situations de carrière comparables, la DRH conduit annuellement une analyse des rémunérations sur la base du dispositif proposé par le groupe BPCE.

La gestion des écarts salariaux repose sur une analyse de chaque situation individuelle comparativement à une population d'appartenance. Le salaire de chaque femme sera comparé au salaire moyen de sa population d'appartenance. La population d'appartenance doit être significative en nombre (a minima environ 10 personnes).

La population d'appartenance correspond à la fois :

- au même emploi (pour le réseau par exemple où le niveau d'effectif par emploi est significatif) ou au même niveau de classification (pour le siège par exemple),
- au même niveau de formation,
- au même âge par tranche de 5 ans
- à même ancienneté dans l'emploi par tranche de 5 ans

La méthode peut être complétée par la correction des effets de structure (écarts liés à l'âge ou à la classification).

En l'absence de problèmes d'incompétence avérés (cf. appréciation professionnelle), les femmes concernées par des écarts salariaux non justifiés font l'objet d'une mesure salariale corrective.

Les mesures s'inscrivant dans le cadre de cette régularisation font l'objet d'un courrier spécifique.

- Indicateur de suivi :
  - Nombre de régularisations individuelles.

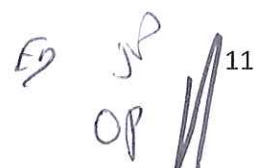
#### **4.2 Neutralisation de l'impact des congés de maternité/pathologique/allaitement ou adoption.**

Afin que les congés sus visés ne constituent pas un frein à l'évolution salariale, la personne concernée bénéficie à l'issue de ces congés d'une garantie d'évolution de la rémunération (indépendamment des augmentations collectives), qui correspond au pourcentage moyen des augmentations individuelles perçues (hors promotion) pendant la durée du congés par les salariés occupant un emploi de même niveau de classification ou à défaut de panel de comparaison de la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise dans la filière d'appartenance et ce à compter du retour dans l'entreprise.

- Indicateur de suivi :
  - Nombre de mesures au titre du rattrapage congé de maternité/pathologique/allaitement ou d'adoption.

#### **4.3 La CEMP procède au rattrapage salarial pour le calcul de la part variable.**

Les salariées bénéficient, au titre des mois de congés maternité, du taux correspondant au pourcentage moyen de la part variable perçu durant l'exercice par les salariés occupant un emploi de même niveau de classification dans la même filière d'appartenance.



EG JP  
OP // 11





- Indicateur de suivi :
  - Nombre de mesures au titre du rattrapage part variable.

Afin que les congés de maternité/adoption ne constituent pas un frein à l'évolution de carrière, l'entreprise prend diverses mesures destinées à mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

↳ A la demande des salariés, un entretien est organisé par la DRH en amont du départ en congé maternité ou adoption afin d'examiner notamment les contraintes médicales liées à la maternité.

- Indicateur de suivi :
  - Nombre de départs en congé maternité/adoption.
  - Nombre de demandes d'entretiens.

## ARTICLE 5 - LES ACTIONS DE SENSIBILISATION A LA MIXITE ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE

La CEMP s'appuie sur un référent mixité à la DRH en charge d'animer et promouvoir la politique mixité et égalité professionnelle.

↳ Des actions spécifiques de communication seront organisées pour faire évoluer les mentalités sur les enjeux de la mixité et de l'égalité professionnelle ainsi que sur l'importance de la prise en considération de la situation personnelle des collaborateurs comme un élément de motivation et de fidélisation.

↳ En complément la CEMP poursuit ses actions de formation auprès des managers.

- Indicateur de suivi :
  - Nombre d'actions d'animation et de formation.

H

J.P. E.D.  
Op N<sup>12</sup> V



## CHAPITRE 2 – PROMOTION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Le secteur bancaire connaît de profondes transformations qui s'accroissent sous l'influence des évolutions technologiques et du comportement des clients.

Ces changements impactent les métiers, mais aussi l'organisation du travail.

C'est pourquoi, pour mieux prendre en compte les difficultés des salariés, il est nécessaire de réfléchir à de nouveaux processus, de nouvelles méthodes de travail, de rechercher à mieux articuler vie professionnelle et vie familiale.

La CEMP s'est déjà engagée sur des actions qui répondent à ces enjeux :

- Comité de prévention des risques psychosociaux constitué de partenaires sociaux, de managers et de la direction (suivi des actions engagées au travers du plan de prévention).
- Groupe d'échanges de parole entre managers.
- Observatoire social (DIAPASON).
- Groupe de travail sur les incivilités visant à mettre en évidence des causes récurrentes d'incivilités et engagement sur des actions correctrices.
- Accompagnement des collaborateurs dans leurs contraintes parentales en leur proposant divers services et prestations sociales (participation de l'entreprise à l'acquisition de titres CESU, congés pour enfants en situation de handicap...).
- Aménagement du lieu de travail (sous conditions).
- Flexibilité des horaires le jour de la rentrée scolaire.
- Délai de prévenance pour les convocations aux formations professionnelles.
- Lorsqu'une mobilité géographique est envisagée par l'entreprise, il est tenu compte, dans la mesure du possible (intérêt du salarié comme de l'entreprise) dans le choix d'affectation, des contraintes liées à la parentalité (famille monoparentale, contraintes particulières...).
- Information du personnel via l'intranet sur la vie de l'entreprise et du groupe, complétée par une communication sociale qui permet d'avoir une connaissance des règles, droits individuels et avantages sociaux, ainsi que de la conduite du dialogue social avec les différentes Institutions Représentatives du Personnel.

C'est en concertation avec le CHSCT et les partenaires sociaux, que la Caisse d'Épargne Midi Pyrénées s'attache à fournir à l'ensemble de ses collaborateurs des conditions de vie et de santé au travail, garantissant la qualité de leur environnement professionnel et la sécurité de leur personne.

Les parties signataires souhaitent renforcer certaines des actions existantes et en développer de nouvelles.

Y

JW  
OP  
EG  
B  
B



## ARTICLE 1 - EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Les parties reconnaissent l'importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance individuelle et collective.

↳ C'est pourquoi la CEMP entend faciliter l'articulation des temps de vie des salariés pendant le congé maternité-allaitement/adoption et au retour de ceux-ci en favorisant les aménagements d'horaires, à travers des aménagements du temps de travail.

- Aménagement avant le départ en congé maternité

- Pendant le 6<sup>ème</sup> mois de grossesse (5<sup>ème</sup> mois + 1jour)  
→ Réduction d'une ½ heure par jour au choix de la salariée le matin ou le soir.
- A compter du 7<sup>ème</sup> mois de grossesse  
→ Sortie anticipée le matin ou le soir d'une heure.

L'option retenue (matin/soir) est arrêtée de façon définitive au début du 6<sup>ème</sup> mois et jusqu'au départ en maternité. La réduction du temps de travail (1h ou ½ heure) s'applique sur les journées complètes de travail comme sur les ½ journées.

Les dispositions relatives aux aménagements du temps de travail liés à la maternité ne présentent pas un caractère systématique. Elles constituent un choix personnel offert à la salariée indépendamment de l'emploi occupé, de la typologie de point de vente...

Il peut arriver, dans certaines situations, que cette possibilité soit difficile à mettre en œuvre (contrainte notamment liée à l'effectif du point de vente). Dans la mesure du possible, des solutions alternatives sont alors recherchées.

- Aménagement au retour du congé :

- Les collaboratrices de retour de congé maternité/allaitement/adoption bénéficient d'une sortie anticipée de 30 minutes par jour pendant 6 mois calendaires par journée complète de travail. Cette mesure est également applicable au retour dans l'entreprise qui fait immédiatement suite à un congé non rémunéré à retenue différée.
- Cette mesure est accessible aux femmes ayant eu recours au congé parental d'éducation pour une durée inférieure à 6 mois au prorata du temps restant.

Pour un couple de salariés de la Caisse d'Épargne de Midi-Pyrénées, cet aménagement d'horaire est ouvert indifféremment soit au père, soit à la mère. Le choix opéré est définitif, sans possibilité de changer de bénéficiaire en cours de période.

➤ Indicateur de suivi :

- Nombre de collaborateurs ayant bénéficié des dispositifs d'aménagements d'horaires.

↳ Sauf circonstances particulières, les réunions de travail se dérouleront entre 8h30 et 18h et 8h30 et 12h 15 le samedi. Il sera recouru si possible à la visioconférence.

N

JP  
OP  
N  
14  
ED  
J



- ↳ Dans le prolongement des actions déjà engagées, la CEMP favorisera les formes d'expression :
- De portée collective (réunion de partage DS ; DA et N-1 directeur de siège / club innovation / rencontres Directoire/ forum de l'innovation...).
  - De portée individuelle (Tchat avec le président / Diapason / Plateforme collaborative ex : YOUMAP (dépôt d'idées innovantes).

- ↳ La CEMP recherchera à simplifier les démarches administratives RH de ses salariés, en développant des formulaires numériques et en work flow (travail délocalisé, accident travail, temps partiel, congés non rémunéré à retenue différée...).

Les formulaires seront centralisés dans un espace unique avec les formulaires déjà existants tels que CESU, Borne électrique, CET/PERCO.

- ↳ En dehors des outils de work flow, l'envoi par mail avec accusé de réception se substituera au mode d'envoi LRAR.

- ↳ Sur le site de Maxwell, il sera possible de disposer d'un espace consacré à la pratique d'activités de détente, après présentation du projet à la Direction, pour validation.

- ↳ Afin de sensibiliser et renforcer la connaissance des représentants du personnel sur la gestion des situations de harcèlement, la formation dédiée sera étendue aux DP titulaires.

- ↳ Par ailleurs, afin de faciliter l'exercice du représentant du personnel permanent, chaque organisation syndicale représentative sera dotée d'un smartphone, permettant l'accès à distance à la messagerie professionnelle.

- ↳ Dans le prolongement des actions du législateur sur l'accompagnement des collaborateurs aidants familiaux, un groupe de formation pilote sera planifié en 2017.

- ↳ Bon usage de la messagerie et droit à la déconnexion

Les technologies de l'information et de la communication (messagerie, ordinateurs portables, tablettes, smartphone, téléphone mobile...) font aujourd'hui partie de l'environnement de travail et sont indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise.

Les dispositions ci-dessous s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'entreprise utilisant les outils mis à disposition par l'entreprise dans le cadre de leur activité professionnelle, dans le respect des règles édictées par la charte d'utilisation des ressources informatiques numériques et technologiques annexée au règlement intérieur.

JVA  
OP 15  
EB



Les parties signataires soulignent l'importance de veiller à ce que leurs usages se traduisent par :

→ Une utilisation raisonnée des outils numériques

L'entreprise souhaite valoriser toutes les formes d'échanges entre les salariés qui préservent la qualité du lien social.

L'utilisation des outils de communication et numériques ne doit pas devenir le seul vecteur d'échange et se substituer à toute autre forme d'échange.

Les salariés sont donc encouragés à recourir, lorsque cela est possible, à des modes de communication alternatifs (appel téléphonique, visite dans le bureau) afin notamment, d'éviter l'émergence de situations d'isolement et la multiplication excessive de communication hors temps de travail.

La communication par courrier électronique ne doit pas devenir le mode de communication systématiquement choisi par les salariés.

→ Une utilisation qui se réfère aux règles de bonnes pratiques

Outre que le groupe BPCE étudie avec IT CE l'inscription d'une mention automatique intégrée dans les mails envoyés depuis la messagerie précisant au receveur qu'il n'a pas à répondre au mail en dehors de son temps de travail (concerne les mails internes à la CEMP), les pratiques suivantes seront mises en œuvre :

- éviter les envois de mails hors du temps de travail,
- ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie,
- s'interroger sur le moment le plus opportun d'envoi d'un mail afin de ne pas créer de sentiment d'urgence, et avoir recours aux fonctions d'envoi différé,
- rester courtois, écrire intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées,
- alerter sa hiérarchie en cas de débordements récurrents,
- gérer les priorités,
- se fixer des plages de temps pour répondre,
- choisir utilement les destinataires et éviter de transmettre les mails à un trop grand nombre de personnes.

Les parties signataires rappellent que ces règles de bonnes pratiques doivent être partagées entre les salariés, la ligne managériale et l'employeur.

Dans ce cadre l'entreprise reconnait un droit à la déconnexion permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle, les temps de repos et de congé des salariés de l'entreprise.





→ Garantie d'un droit à la déconnexion

En dehors des périodes habituelles de travail, tout salarié de l'entreprise bénéficie d'un droit à la déconnexion.

- Par conséquent, sauf en cas d'urgence ou de nécessité impérieuse de service, le salarié veillera pendant ses temps de repos (congés, arrêt maladie...) à ne pas utiliser les outils numériques professionnels mis à sa disposition (smartphone, poste informatique nomade...), ni à se connecter au réseau professionnel par quelque moyen que ce soit. Le salarié n'est pas tenu d'emporter à son domicile l'ordinateur portable, la tablette, ou tout autre matériel similaire.

Pendant ces périodes, le salarié n'est également pas tenu, sauf en cas d'urgence, ou de nécessité impérieuse de service, de répondre aux appels téléphoniques et différents messages SMS/email qui lui sont envoyés.

- Chaque salarié doit veiller au respect de son droit propre à la déconnexion, mais également à celui des autres salariés de l'entreprise.  
Ainsi, sauf en cas d'urgence, ou de nécessité impérieuse de service, il est souhaitable de ne pas contacter, sous quelque forme que ce soit, un autre salarié de l'entreprise en dehors de ses horaires de travail.
- Afin de garantir le droit à la déconnexion, les salariés de l'entreprise sont encouragés à utiliser la fonction « d'envoi différé » des courriers électroniques.
- Préalablement à toute absence prévisible du salarié, celui-ci doit mettre en place un message informant ses interlocuteurs :
  - de son absence,
  - de la date prévisible de son retour,
  - des personnes auxquelles s'adresser durant cette absence.
- Le champ « objet » des courriers électroniques doit être clairement identifié.  
Il convient également d'éviter les courriers électroniques longs et / ou appelant des réponses quasi instantanées.

→ Rôle des managers

Le respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée repose sur un ensemble de bonnes pratiques dont la responsabilité est partagée par le manager et le salarié.

Le manager, par son comportement, est le premier garant de l'équilibre de vie de ses collaborateurs qu'il évite de solliciter en dehors des plages habituelles de travail, sauf cas d'urgence absolue.

M

J.P.  
OP  
17  
ED  
BP



Il s'applique à lui-même les principes généraux permettant de préserver l'équilibre et le bien-être au travail.

Il privilégie une animation managériale directe et de proximité, complétée de façon ponctuelle et judicieuse par l'utilisation d'outils de communication à distance comme le téléphone et l'email.

Les Entretiens d'Appréciation des Compétences (EAC) aborderont la thématique du droit à la déconnexion et des conditions dans lesquelles ce droit est appliqué auprès des salariés placés sous sa responsabilité.

Les managers sensibiliseront à un usage mesuré du courrier électronique et de tout autre outil numérique de communication.

Les salariés en forfait annuel jours :

La ligne managériale, comme le salarié veilleront au respect du droit à la déconnexion conformément aux dispositions de la charte, mais également aux dispositions de l'accord collectif instituant la convention de forfait et de la convention de forfait elle-même.

L'entreprise et le salarié s'engagent à veiller au respect des repos hebdomadaire et quotidien ainsi qu'au repos lié aux congés payés.

→ Formation et sensibilisation

Des actions de formation et de sensibilisation à destination des salariés, du personnel d'encadrement et de direction sur le droit à la déconnexion et à un usage raisonnable des outils numérique, seront mises en place dans l'entreprise.

Le module E learning « Les bonnes pratiques d'utilisation des outils de travail à distance », sera dispensé en 2017, prioritairement aux membres du CODIF et Directeurs de secteur.

Un bilan sera réalisé pour projeter la déclinaison du module les années suivantes dans le plan de formation auprès du personnel restant à former.

→ Octroi d'un matériel permettant un accès à distance à la messagerie professionnelle

Seuls les salariés pour lesquels un accès à la messagerie professionnelle à distance est nécessaire se verront attribuer un matériel permettant cet accès ou comportant un paramétrage l'autorisant.

Il s'agit des collaborateurs exerçant des métiers spécifiques, nécessitant des déplacements professionnels, ou devant être contactés rapidement ou bien soumis à des périodes d'astreinte.

N

JP ES  
OP N 18



La CEMP a élaboré un guide destiné aux utilisateurs de smartphones à usage professionnel. Il ne se substitue pas à l'application du règlement intérieur de l'entreprise et à la charte d'utilisation des ressources informatiques, numériques et technologiques.

Ce guide constitue une aide aux utilisateurs afin qu'ils adoptent les bonnes pratiques, sources de gain d'efficacité et respectueuses de la qualité du lien social à la CEMP. Il est systématiquement remis à chaque utilisateur.

Les principales dispositions destinées à préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et réaffirmant le droit à la déconnexion sont reprises ci-dessous :

- La mise à disposition d'un smartphone aux collaborateurs concernés revêt un caractère exclusivement professionnel. Toutefois, un usage limité et raisonnable à des fins personnelles est toléré. Son utilisation doit se faire dans le respect des dispositions du règlement intérieur et de la charte informatique de la CEMP.
- Le smartphone mis à disposition a vocation à être utilisé dans le contexte de l'activité professionnelle du collaborateur concerné. Ainsi, en dehors des heures de travail, le collaborateur n'a pas à utiliser ce matériel pour des raisons professionnelles sauf cas d'urgence absolue. Il en est de même pendant la période des congés et jours de repos.
- Pendant les périodes de congés, il est recommandé d'enregistrer une annonce de messagerie indiquant les coordonnées d'un interlocuteur interne ou précisant la date de retour.
- Le smartphone permet au client de laisser un message vocal afin qu'il puisse être ultérieurement contacté. Il en est de même pour les emails. Les appels ou emails externes, notamment de clients, au-delà des horaires habituels de travail, ont vocation à être traités durant les plages habituelles de travail.
- Les collaborateurs qui ne sont pas sous astreinte ont toute latitude pour ne pas répondre aux sollicitations internes ou externes, (appels téléphoniques ou emails) reçus sur leur smartphone en dehors des plages habituelles de travail. Ainsi, sauf circonstance exceptionnelle justifiée et préalablement motivée au collaborateur, le fait de ne pas être joignable en dehors de son temps de travail ne saurait constituer un agissement fautif.
- La communication du numéro de téléphone ou de l'adresse email professionnelle à la clientèle s'inscrit dans les règles générales, actuelles et futures, de communication des coordonnées commerciales de l'entreprise. A défaut de règle, cette communication est laissée à la discrétion du collaborateur.

N

JP  
ED  
19

J



- Le smartphone, tout comme le téléphone fixe ne doivent pas perturber l'activité professionnelle. Il est préférable d'activer le mode silencieux notamment lors de rendez-vous clientèle, réunion, formation.
- Le fait d'avoir un smartphone ne doit en aucun cas obliger à répondre spontanément aux sollicitations quand le collaborateur est au volant. Dans cette situation, il convient de laisser le correspondant déposer un message.
- Dans les situations où un appel urgent est attendu, il convient dans tous les cas de privilégier la sécurité en prenant le temps de se garer en toute sécurité (moteur du véhicule arrêté, sur un emplacement permettant d'être stationné sans danger ni interdiction).

Pour prendre connaissance d'un message ou passer/recevoir un appel, il est par exemple strictement interdit de stationner sur un arrêt de bus, un passage piétons, des places réservées, la Bande d'Arrêt d'Urgence...

En aucun cas, un SMS ou un email ne peut être lu ou rédigé en conduisant.

- ➔ La CEMP sera signataire de la charte des quinze engagements pour l'équilibre des temps de vie présentée par le ministère des droits de la femme.

Cette charte vise à promouvoir des développements constructifs dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre managers et salariés.

- ➔ Développement d'une solution de gestion des mails en agence

Afin de donner aux collaborateurs un meilleur contrôle sur la gestion des mails en agence, la CEMP va conduire un projet qui distingue les mails externes par rapport aux mails internes (CEMP/WORK FLOW/FILIALES) d'une part, mette à disposition des utilisateurs un bouton « accusé de réception » manuel d'autre part et enfin, qui archive automatiquement les messages.

A côté de ce dispositif une bibliothèque de mails types sera également proposée.

## ARTICLE 2 – L'ORGANISATION DU TRAVAIL

L'organisation du travail repose traditionnellement sur le principe de la réalisation de l'activité dans les locaux de l'entreprise sur un site dédié.

Toutefois, l'évolution des outils informatiques permet de recourir à des modalités de fonctionnement différentes, conduisant à exercer l'activité professionnelle de façon régulière ou occasionnelle, hors du site d'affectation habituel.

- ➔ Dans ce cadre, la CEMP s'engage à ouvrir une réflexion sur le télétravail au 2<sup>ème</sup> semestre 2017 avec les partenaires sociaux, y compris sur les possibles évolutions aux dispositions existantes sur le travail en délocalisé.

JVD  
OP  
EJ  
20



Dans l'intervalle, la CEMP maintient le dispositif existant de travail en délocalisé aux conditions ci-dessous rappelées :

- Organisation compatible avec le fonctionnement du service et validée par le management.
- Validation de la capacité à travailler en autonomie.
- Les conditions matérielles d'accueil répondent aux besoins en termes de confort au travail, de sécurité et de disponibilité des moyens nécessaires à l'exercice de l'emploi.
- L'aménagement d'un bureau doit être compatible avec le développement commercial de l'organisation à court terme.

### ARTICLE 3 – SENSIBILISATION ET PREVENTION

La CEMP est attachée à toutes les actions qui permettent de sensibiliser et de prévenir les risques psychosociaux ainsi qu'à celles qui assurent la promotion de la QVT.

- ↳ La CEMP entend organiser des campagnes de prévention et de sensibilisation qui participent du mieux-être du personnel (santé au travail, gestion du temps, addictions...).
- ↳ La CEMP ouvrira un chantier dans le 1<sup>er</sup> semestre 2017 avec les partenaires sociaux, en vue de conclure une charte de prévention des harcèlements au travail. Ces travaux seront conduits en lien avec le CHSCT.

n

JW  
ED  
21  
H



## CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS FINALES

### ARTICLE 3.1. DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de sa signature. Il concerne les exercices 2017-2018-2019.

Dans les 6 mois qui précèdent le terme de l'accord, les organisations syndicales représentatives et la direction se rencontreront pour renégocier l'accord au regard de l'expérience acquise dans la période et au regard des évolutions de l'entreprise.

### ARTICLE 3.2. SUIVI DE L'ACCORD

Dans la période d'application du présent accord, les parties s'entendent pour discuter dès lors qu'elles l'estiment nécessaire, des évolutions à apporter au texte.

Par ailleurs, afin de suivre les effets des dispositions du présent accord, un suivi annuel sera assuré par la commission égalité professionnelle du Comité d'Entreprise.

Le suivi sera effectué sur la base du diagnostic établi par la direction et remis préalablement à la commission égalité professionnelle du Comité d'Entreprise.

Le bilan sera réalisé dans le 1<sup>er</sup> semestre suivant la clôture de l'exercice civil.

### ARTICLE 3.3. MODALITES D'INFORMATION DES SALARIES

Le présent accord sera porté à la connaissance des salariés de la CEMP via l'espace intranet RH.

### ARTICLE 3.4. DEMANDES DE REVISION

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L.2261-7 du Code du travail et selon les modalités suivantes :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent accord peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs parties signataires ou adhérentes.
- A l'issue du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent accord peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord, qu'elles en soient signataires ou non, adhérentes ou non, ou par la CEMP.



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

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

### ARTICLE 3.5. DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord est établi en dix exemplaires originaux, dont deux seront déposés à la DIRECCTE dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, un exemplaire original sera déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes, et un sera adressé à BPCE.

Le dépôt interviendra après un délai de huit jours, délai courant à compter de la date de notification du texte aux organisations syndicales.

A Toulouse, le 13 mars 2017

Françoise MARCOURT  
Membre du Directoire  
en charge du pôle Ressources

Les Organisations Syndicales

Le Syndicat CFTC  
Monsieur François SAUZIN

Le Syndicat FO  
Monsieur Pierre OULIEU

Le Syndicat SNE/CGC  
Monsieur Jacques PECHON

Le Syndicat SPB/CGT  
Madame Sophie MAGNANI

Le Syndicat SU/UNSA  
Monsieur Philippe GRIVET

ERIC DESBIAUX

Le Syndicat SUD  
Monsieur Jean Paul CAPELA