



CAISSE D'ÉPARGNE
CÔTE D'AZUR

ACCORD EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET DE LA PROMOTION DE LA MIXITÉ

Entre

La Caisse d'Épargne Côte d'Azur dont le siège social est sis à NICE (06205) - L'Arénas – 455 promenade des Anglais BP 2397,

Représentée par Madame Bénédicte SOLANET en sa qualité de Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources et Transformation,

Ci-après désignée "la CECAZ" ou « l'Entreprise »,

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives dans l'Entreprise, représentées respectivement par leur délégué syndical :

-  Monsieur Robert ROMEO pour la SNE-CGC,
-  Monsieur Bruno AGUIRRE pour la SNP-FO,
-  Monsieur Karim HACEN pour le SU-UNSA,

D'autre part,

rn BA HK B30

PREAMBULE

Le présent d'accord a pour objet de promouvoir l'égalité professionnelle au sein de la CECAZ et de traduire l'importance que la CECAZ attache depuis plusieurs années au respect de ce principe.

Il s'inscrit dans le prolongement des progrès réalisés par la CECAZ dans ce domaine, notamment grâce aux mesures prises dans le cadre de son précédent accord en faveur de l'égalité professionnelle et la promotion de la mixité du 30 juin 2015 dont le bilan a été présenté aux organisations syndicales représentatives.

Il repose par ailleurs sur les informations et données chiffrées issues du rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'Entreprise prévu par le Code du travail et qui a reçu un avis favorable à l'unanimité de la part du Comité d'Entreprise.

Il assure enfin une déclinaison de l'accord de branche Caisse d'Epargne du 25 juin 2018 destiné à promouvoir l'égalité professionnelle.

Ainsi, et conformément aux dispositions du Code du travail, les parties au présent accord ont choisi six domaines d'action auxquels ont été associés des objectifs de progression, des actions et mesures permettant de les atteindre et enfin des indicateurs chiffrés en permettant le suivi.

ARTICLE 1 – DEFINITION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

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.

ARTICLE 2 – OBJET

Le présent accord a pour objet de déterminer les domaines d'actions concrètes en matière d'égalité professionnelle, ainsi que pour chaque domaine, des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés de suivi.

Dans ce cadre, les parties signataires ont convenu de retenir les domaines suivants :

- Le recrutement,
- La formation professionnelle,
- La promotion professionnelle,
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle (maternité, paternité et parentalité – organisation et aménagement du temps de travail),
- La rémunération effective,
- Les actions de sensibilisation et de communication.

BA

NR

HK

BSO

ARTICLE 3 – CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

Le présent accord pour l'égalité professionnelle et la promotion de la mixité s'applique à l'ensemble des salariés de la CECAZ.

Par ailleurs, il est précisé que les postes d'encadrement sont définis comme appartenant aux classifications H, I, J, K.

ARTICLE 4 – LE RECRUTEMENT

L'accès à l'emploi doit se faire de manière indifférente aux femmes et aux hommes et permettre une représentation équilibrée des deux genres dans tous les métiers de la CECAZ et plus spécifiquement sur les emplois pour lesquels il est apparu une sous ou sur représentation d'un des deux genres.

Article 4.1 – Objectifs

Afin de viser un meilleur équilibre femmes/hommes sur les principaux métiers et niveaux de qualification, l'objectif est :

- D'ouvrir tous les postes indifféremment aux femmes ou aux hommes,
- De porter une attention particulière au volume de recrutement des hommes sur les emplois non cadre (notamment commerciaux),
- De faire progresser pour tous les postes d'encadrement la représentation équilibrée des femmes et des hommes retenus pour les entretiens de recrutement, à compétences, expériences et profils équivalents.

Ces objectifs concernent les recrutements en CDI, et la même attention sera portée sur le recrutement de CDD, de stagiaires et d'alternants dans la mesure où ils constituent une source de recrutement en CDI.

Article 4.2 – Mesures d'accompagnement

La CECAZ mettra en œuvre les mesures suivantes :

- **Processus et critères de recrutement**

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

Par ailleurs, la CECAZ retient pour le recrutement, la mobilité professionnelle ou l'évolution professionnelle, des critères uniquement basés sur les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats, en excluant tous autres éléments de décision.

Ainsi, la CECAZ s'engage sur la mise en œuvre des actions suivantes :

Dans le cadre de la loi du 22 décembre 2016 baptisée « Egalité et citoyenneté » et pour garantir plus d'égalité entre les citoyens, la CECAZ mettra en place une formation/sensibilisation obligatoire à la non-discrimination à l'embauche pour les Responsables Recrutement et Carrières et les managers intervenant dans la chaîne du recrutement.

Il sera rappelé aux prestataires les exigences de la CECAZ en matière de recrutements basés sur les seules compétences en les informant formellement de cette exigence et de la politique de l'Entreprise en la matière.

BA

nr

HK

Bso

Il conviendra également de communiquer sur la démarche d'égalité professionnelle de la CECAZ auprès des écoles partenaires notamment lors de la participation à des forums et lors de processus de « recrutement » de stagiaires et d'alternants.

Une charte sur les bonnes pratiques en matière de recrutements « externes » ou « internes » sera transmise à l'ensemble des managers qui participent à un processus de recrutement.

- **Offres d'emploi**

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

A ce titre, la CECAZ s'engage, quelle que soit l'offre d'emploi proposée, à ce que les libellés et la formulation des descriptifs soient rédigés de manière neutre et objective et à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale, l'âge, ...) n'apparait lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe (quels que soient, la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

- **Rééquilibrage des filières ou métiers en déséquilibre de genre**

La CECAZ mènera une identification des métiers à tendance fortement féminisée ou masculinisée. Afin de favoriser l'émergence de candidatures diversifiées sur les postes à pourvoir en interne, la Direction des Ressources Humaines mettra en œuvre une démarche proactive afin de faire connaître aux salariés les métiers dont la représentation féminine ou masculine est la moins dense, ainsi que les opportunités d'emplois disponibles.

De plus, la CECAZ pourra missionner des femmes ou des hommes exerçant des métiers à forte dominante respectivement masculine ou féminine afin qu'ils exercent le rôle d'ambassadeurs de ces métiers dans les écoles, universités, les forums.

- **Postes d'encadrement**

La CECAZ retient pour la phase finale de recrutement, dès lors que cela est possible, parmi les candidatures examinées au moins une candidature féminine et masculine sur les fonctions d'encadrement, uniquement basées sur les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats.

La CECAZ se fixe comme objectif une parité de recrutement de femmes en contrat de travail à durée indéterminée dans la catégorie « Cadres » sur la durée de l'accord.

Les indicateurs associés à ces différentes actions sont les suivants :

- Nombre de prestataires informés de la politique de la CECAZ en matière de recrutement,
- Nombre d'écoles partenaires informées de la politique de la CECAZ en matière de recrutement,
- Nombre de guides diffusés auprès des managers,
- Nombre de candidatures reçues, nombre de candidats retenus en entretien et nombre de candidats retenus en phase finale par genre,
- Nombre de "managers recruteurs" sensibilisés à la non-discrimination,
- Nombre de recrutement par genre dans la chaque catégorie professionnelle.

ARTICLE 5 – LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'accès à la formation professionnelle constitue un objectif prioritaire. En effet, le développement des compétences représente un levier essentiel de l'évolution des carrières des salariés. A ce titre, la CECAZ reconnaît l'importance de la formation dans l'accès égal des femmes et des hommes aux postes à responsabilités et dans la mixité des métiers.

Article 5.1 – Objectifs

Dans ce cadre, les objectifs de la CECAZ sont de :

- Prendre toutes les dispositions pour assurer un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, notamment managériaux,
- Faire progresser le nombre de propositions de candidatures féminines dans les programmes de formation managériaux Groupe,
- Sur la durée de l'accord assurer un équilibre hommes femmes dans l'accès aux programmes de formation dédiés au management proposés par le Groupe.

Article 5.2 – 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**

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

La CECAZ assure un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, notamment managériaux.

Un délai de prévenance suffisamment long (3 semaines au minimum) sera respecté entre l'inscription et la date de début de la session afin de permettre aux salariés de s'organiser.

Il sera rappelé aux managers du réseau l'attention à porter lors de l'inscription des salariés afin de veiller à la meilleure conciliation possible entre l'action de formation et leurs responsabilités familiales.

- **Formation qualifiantes et diplômantes**

La CECAZ a pour ambition de veiller à la parité entre le nombre de proposition de candidatures hommes/femmes dans les cursus de formations qualifiantes et/ou diplômantes. Pour ce faire, la CECAZ intensifiera la communication et la sensibilisation sur les parcours de formation diplômantes, qualifiantes et managériales.

- **Formation et temps partiel**

Les parties réaffirment leur attachement à favoriser l'égalité d'accès à la formation pour l'ensemble des salariés.

Il est donc rappelé que les actions de formation tant pour le développement des compétences que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise et du maintien de l'employabilité, doivent bénéficier aux femmes et aux hommes, qu'ils soient salariés à temps complet ou à temps partiel.

Afin de prendre en compte les activités à temps partiel, les formations courtes et modulaires sont privilégiées. Des facilités pourront être trouvées afin de préserver l'accessibilité de ces actions de formation programmées durant les temps de dispense d'activité générée par le temps partiel.

Les indicateurs associés à ces différentes actions sont les suivants :

- Nombre d'actions de formation proposées avec un délai de prévenance de 3 semaines minimum entre l'inscription et le début de la session,
- Nombre de notes de lancement des formations sensibilisant les managers à la recherche d'une conciliation entre l'action de formation et leurs responsabilités familiales,
- Pourcentage de femmes présentées et retenues dans la filière management,
- Pourcentage de femmes présentées et retenues dans les parcours BPCE,
- Nombre de salariés F/H à temps partiels ayant bénéficié de formation et nombre moyen d'heures de formation.

ARTICLE 6 – LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

La gestion des parcours professionnels et l'amélioration de l'équilibre des femmes et des hommes dans les différents métiers de l'entreprise constituent des objectifs prioritaires pour la CECAZ.

Pour ce faire, la CECAZ applique des procédures de gestion et d'évolution de carrières identiques pour les femmes et les hommes. Elles doivent permettre un accès équilibré, à la promotion et aux postes à responsabilités et favoriser la construction de parcours de carrière sans distinction de sexe.

Aussi, les parties signataires rappellent ici l'intérêt de l'entretien professionnel dans l'identification des projets professionnels et le recueil des souhaits d'évolution des salariés.

Article 6.1 – Objectifs

Depuis 2012, la proportion de femmes cadres dans l'entreprise a régulièrement et significativement progressé.

Afin de poursuivre cette trajectoire, la CECAZ se fixe pour objectif d'atteindre 47.5 % de femmes cadre à la fin du présent accord.

Il sera alors considéré que dans une fourchette d'équilibre comprise entre 47.5 % et 52.5 %, l'égalité numérique est respectée.

Plus spécifiquement, la CECAZ souhaite faire progresser la représentativité des femmes au-delà du premier niveau de cadre (classifications I à K), niveaux dans lesquels ce taux de représentativité demeure insuffisant.

Ainsi, concernant les classifications I, J et K où les promotions sont les moins nombreuses, la CECAZ s'engage sur le fait qu'un nombre égal de femmes et d'hommes soit promu sur la durée de l'accord, à compétences, expériences et profils équivalents.

Article 6.2 – 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 :

- **Définition et mise en œuvre de procédures RH**

Les critères d'évolution professionnelle sont de même nature pour les femmes que pour les hommes et sont exclusivement fondés sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la contribution individuelle.

BA

PR

HK

B20

Les critères retenus pour tout recrutement interne et mobilité Groupe ne sauront en aucun cas prendre en considération le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

- **Identification des freins aux candidatures féminines**

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

Pour identifier et agir sur les freins potentiels des femmes à s'orienter vers un poste de cadre ou un parcours professionnel managérial, la CECAZ mettra en œuvre les actions suivantes :

- Intégrer cet objectif d'identification des femmes pouvant évoluer vers des postes à plus fortes responsabilités lors des comités de carrières réalisés sur la base notamment des projets professionnels exprimés dans les entretiens d'appréciation des compétences,
- Réaliser un entretien de carrière avec l'ensemble des femmes identifiées à potentiel pour devenir cadre ou exercer des fonctions managériales,
- Améliorer l'accessibilité des femmes à la formation et en proposant des modules de formation permettant d'accéder à la catégorie cadre.

Les indicateurs associés à ces différentes actions sont les suivants :

- Nombre d'entretiens réalisés avec des femmes à potentiel managérial identifiées en Comité de Carrières,
 - Nombre de profils adaptés n'ayant cependant pas postulé, identifiés par la Direction des Ressources Humaines dans le recueil des entretiens professionnels et sur des critères de compétence.
- **Retenir, pour la phase finale, des candidatures mixtes pour les postes de cadres pourvus en «interne »**

Sous réserve de candidatures présentant les compétences et capacités nécessaires pour occuper l'emploi, la CECAZ souhaite retenir au minimum une candidature de chaque genre, pour la phase finale des recrutements « internes » des cadres.

Les indicateurs associés à cette action sont les suivants :

- Pourcentage de candidature mixte en phase finale de recrutement dans la catégorie cadre,
- Nombre de F/H promus dans les classifications I,J et K.

Article 6.3 –Les parcours professionnels

Les démarches en vue de garantir l'égalité professionnelle doivent aussi permettre de s'assurer que les femmes et les hommes ont des parcours de carrière comparables au sein de la CECAZ, notamment au niveau des salariés recrutés une même année et particulièrement sur les années récentes et donc exemptes du « poids de l'histoire ».

Une observation et un diagnostic objectif seront ainsi menés chaque année sur la base de panels réunissant des femmes et des hommes en situation comparable :

- Année d'entrée dans l'entreprise,
- Classification d'entrée dans l'entreprise.

L'observation distinguera pour chaque panel le parcours professionnel des femmes et des hommes :

- L'année après l'embauche, nombre de femmes/d'hommes ayant bénéficié d'une promotion de classification.
- La seconde année après l'embauche, nombre de femmes/d'hommes ayant bénéficié d'une promotion de classification et ainsi de suite...

Il sera spécifié le nombre de salariés ayant quitté l'entreprise en distinguant les salariés selon le nombre de promotions obtenues au total.

La 1^{ère} année d'application de l'accord, cette observation sera menée sur les salariés entrés dans l'entreprise en 2015, 2016 et 2017, puis chaque année, un groupe supplémentaire sera suivi (2018 en 2019, 2019 en 2020).

Le résultat de ces observations, par panel, sera présenté au Comité d'Entreprise lors du bilan annuel sur la mise en œuvre de cet accord. Le cas échéant, des plans d'actions et des mesures d'ajustement pourront être envisagés notamment par la voie de la négociation avec les organisations syndicales.

ARTICLE 7 – ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

-MATERNITE, PATERNITE ET PARENTALITE

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

Article 7.1 – Objectifs

La CECAZ prendra toutes les dispositions pour que les congés maternité/paternité s'effectuent dans les meilleures conditions.

A ce titre, les parties au présent accord 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.

En application de ce principe, il est convenu qu'après un an d'ancienneté tout salarié en congé de paternité pris en charge par la sécurité sociale bénéficie d'une indemnisation égale à 100 % du différentiel entre le montant versé par la sécurité sociale et le montant de sa rémunération brute.

Concernant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, il est rappelé que le père salarié, ainsi que le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, peut bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Ce congé est légalement de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

La CECAZ mettra en place des dispositifs permettant d'accompagner les personnes concernées en amont, pendant et après ces congés.

BA

nn

HK

B50

Article 7.2 – Mesures d’accompagnement

- **Disposition spécifique entre la déclaration de grossesse et le départ en congé maternité**

La CECAZ veillera à limiter les déplacements professionnels (missions, formations) des salariées en situation de grossesse déclarée.

- **Entretien en amont du congé maternité ou adoption**

Les salariés bénéficiant d’un congé maternité ou d’adoption se verront proposer un entretien avant leur départ en congé par leur Responsable hiérarchique et/ou par un Responsable Recrutement et Carrières.

Cet entretien a pour objectif de préparer très en amont la reprise d’activité et de faciliter le retour à l’emploi.

- **Possibilité de maintien du lien avec l’entreprise pendant le congé**

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

- **Organisation d’entretiens spécifiques aux retours de congé maternité, congé d’adoption ou congé parental à temps plein**

En vue d’étudier les conditions de la reprise, les éventuels souhaits de mobilité et les besoins de formations nécessaires au développement professionnel, voire d’éventuels aménagements du temps de travail (congés payés, compte épargne temps, temps partiel, ...), la DRH organise un entretien professionnel spécifique aux retours de congé maternité, d’adoption ou congé parental à temps plein.

- **Formation au retour de congé maternité, adoption, parental**

L’entretien professionnel spécifique de retour de congé maternité, d’adoption ou congé parental à temps plein, doit permettre d’écouter le salarié sur ses attentes en matière de formation et de lui proposer au besoin une action de remise à niveau afin de prendre connaissance des évolutions du métier intervenues durant la période d’absence. Cette action de remise à niveau s’inscrit dans le cadre du plan de formation.

De plus et si possible, les formations dispensées durant le congé et auxquelles le salarié n’a pu assister, feront l’objet d’un report au retour dans l’entreprise.

Ces formations identifiées seront mises en œuvre au retour du salarié, dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 3 mois de la reprise.

Les indicateurs associés à ces différentes actions sont les suivants :

- La CECAZ s’engage à réaliser 100 % des entretiens professionnels de reprise d’activité à la suite d’un congé de maternité, d’adoption ou congé parental à temps plein tout au long de l’accord. Ces entretiens se tiendront prioritairement en face à face,
- Nombre de formations mises en place à l’issue d’un retour de congé maternité, adoption, parental.

BA

NR

HK BSO

ARTICLE 7 BIS - ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

– ORGANISATION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la CECAZ, les parties signataires affirment leur volonté d'assurer une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et privée des salariés femmes ou hommes.

Ainsi elles conviennent que mieux articuler la vie professionnelle et les responsabilités familiales contribue à une meilleure égalité professionnelle.

Article 7B.1 – Objectifs

Mettre en place des dispositifs afin de donner un cadre commun et partager sur des points clefs de la vie au travail compatibles avec l'exercice de responsabilités familiales ou personnelles.

Article 7B.2 – Mesures d'accompagnement

- **Organisation du travail**

La CECAZ et les managers appliquent la charte pour l'équilibre des temps de vie signée par les Caisses d'Epargne le 14 juin 2017 (annexe 1).

Par ailleurs, la planification des congés payés doit être anticipée pour la bonne organisation des unités et l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale, il en va de même pour les actions prévisibles et à l'initiative de l'Entreprise nécessitant impérativement la présence du salarié (exemple : formations longues, manifestations professionnelles, ...).

La CECAZ s'efforcera également d'adapter les modalités de formation durant le présent accord (utilisation du e-learning, des classes virtuelles) afin de réduire les déplacements liées aux formations présentiellees.

La CECAZ favorisera l'utilisation de solutions techniques pour l'organisation des réunions et la limitation des déplacements professionnels en privilégiant, les modes de réunion à distance (visioconférences, les web-conférences et les conférences téléphoniques...).

- **Mesures liées au temps partiel**

Les parties signataires rappellent que l'accès au temps partiel, tel que prévu dans l'accord d'entreprise, est ouvert aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

La hiérarchie ne doit donc restreindre l'accès au temps partiel, en raison du genre ou du niveau hiérarchique y compris pour les postes d'encadrement à l'exception de demandes incompatibles avec l'emploi exercé.

Dans ce cas, une autre emploi et/ou affectation pourra être proposé.

La CECAZ s'engage également à réduire les freins qui subsistent dans l'articulation entre le temps partiel et l'exercice d'un poste de cadre. La possibilité, effective, d'associer un temps partiel proportionnellement compatible avec des responsabilités managériales est un vecteur important d'égalité qui doit pouvoir bénéficier autant aux femmes qu'aux hommes.

- **Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle**

Afin de renforcer cet objectif, et permettre ainsi aux salariés de concilier au mieux leur vie professionnelle et familiale, la CECAZ souhaite compléter son dispositif par les mesures suivantes :

- ✓ Favoriser les demandes de mobilité géographique justifiées par un rapprochement familial en communiquant sur les modalités de demande de mobilité et accusant réception de la demande,
- ✓ Analyser l'ensemble des demandes de rapprochement, en assurer le suivi et l'information du salarié (réponse au salarié, information sur état de la demande, ...)
- ✓ Valoriser et communiquer sur le CESU et l'abondement de la CECAZ pour les salariés ayant des enfants de moins de 12 ans,
- ✓ Renforcer par la communication l'accès au dispositif de soutien scolaire mis en place dans l'entreprise,
- ✓ Encourager l'accès au dispositif de télétravail prévu dans l'accord du 7 avril 2015,
- ✓ Faire le bilan du dispositif expérimental sur le travail déplacé prévu par l'accord collectif du 16 janvier 2018 et en cas de bilan positif relancer la négociation afin de le pérenniser.

ARTICLE 8 – LA REMUNERATION EFFECTIVE

Les parties signataires du présent accord, réaffirment que l'égalité salariale est une composante essentielle de l'égalité professionnelle.

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a pour objectif la suppression des écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes et la mise en place des mesures tendant à y remédier.

Il est en outre important de rappeler que la comparaison des écarts de rémunération doit se faire sur des postes équivalents, au sens de l'article L3221-4 du code du travail, c'est-à-dire un ensemble comparable :

- de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle,
- de capacités découlant de l'expérience acquise,
- de responsabilités.

Article 8.1 – Objectifs

La CECAZ poursuivra ses actions en la matière en :

- Assurant à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les femmes et les hommes pour un même emploi, niveau de responsabilités, formation et expériences,
- Sensibilisant par tous moyens les managers et les Responsables Recrutement et Carrières aux obligations légales liées à l'égalité salariale,
- Réduisant les écarts de rémunérations non justifiés.

Article 8.2 – 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, la CECAZ appliquera pendant la durée du présent accord les dispositions suivantes :

- **Rémunération à l'embauche**

La CECAZ s'engage à ce que le niveau de salaire et de classification à l'embauche soit identique entre les hommes et les femmes sur un même métier repère. Seuls peuvent être pris en compte pour

BA

MR

HK

BSO

expliquer les écarts, le niveau de formation et d'expérience professionnelle acquise et les responsabilités déjà exercées.

Pour ce faire, les Responsables Recrutements et Carrière disposent d'outil d'aide à la décision élaboré en matière de fixation de rémunération par emploi et/ou niveau de classification (indicateurs statistiques, « nuage de points »).

Les informations issues de cet outil sont partagées avec les managers concernés pour leur permettre d'identifier les écarts salariaux et de partager et comprendre le niveau de rémunération défini.

- **Répartition des augmentations individuelles**

A l'occasion des révisions salariales, la CECAZ s'assure que la répartition des mesures individuelles reflète l'équilibre femmes/hommes. Il est rappelé que les augmentations individuelles visent à reconnaître et valoriser une progression des prises de responsabilités, l'obtention de compétences autant en matière de savoir-faire que de savoir-être, une implication constante au quotidien confirmée par les entretiens annuels.

- **Réalisation d'un état des lieux des écarts de rémunération**

Un état des lieux sera réalisé une fois par an sur la politique d'égalité salariale à partir de critères tangibles :

- L'analyse des grilles de salaires,
- L'évolution des rémunérations femme-homme par fonction, par classification, et selon l'ancienneté y compris l'ancienneté dans le poste et le diplôme, dans le respect des dispositions de comparaison de l'article L3221-4 du Code du travail.

- **Mise en œuvre d'un réajustement salarial**

Chaque année à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires (art L.2242-15 du Code du travail), la CECAZ établira un diagnostic objectif, à partir de l'état des lieux visé ci-dessus, en matière d'égalité salariale.

Les écarts significatifs inexpliqués (supérieurs à 7% maximum de la courbe de tendance logarithmique du nuage de point par emploi ou classification), feront l'objet de plans d'actions et de mesures en vue d'apporter les corrections nécessaires. Selon les résultats du diagnostic établi et au regard du contexte de l'entreprise, une enveloppe budgétaire, spécifique adaptée à la situation, sera annuellement négociée avec les organisations syndicales.

Les observations, les mesures prises et l'utilisation de l'enveloppe budgétaire spécifique seront présentées chaque année au Comité d'Entreprise.

- **Rattrapage salarial au retour du congé maternité ou d'adoption**

La CECAZ mettra en œuvre, au retour du congé maternité ou d'adoption, le rattrapage salarial des collaboratrices ou collaborateurs en application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Ainsi, ceux-ci bénéficient :

- des augmentations générales de salaire
- de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé maternité ou d'adoption par les salariés relevant de la même classification
- pour la durée du congé, de la part variable moyenne de leur classification.

- **Sensibilisation des managers et des Responsables Recrutement et Carrières** aux obligations légales liées à l'égalité salariale, lors des recrutements et des process individuels de revalorisation salariale (augmentation individuelle, promotion,...).

Les indicateurs associés à ces différentes actions sont les suivants :

- Utilisation systématique de l'outil d'aide à la décision lors de la fixation des niveaux de rémunération d'embauche et de promotion,
- Nombre de situations en écart de rémunération identifiées,
- Nombre de situations en écart de rémunération régularisées,
- Nombre de salariés(es) bénéficiaires d'un rattrapage salarial au retour d'un congé de maternité ou d'adoption,
- Enveloppe budgétaire consacrée à ces différentes mesures.

ARTICLE 9 – LES ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION

Les parties signataires 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.

Article 9.1 – Objectifs

Consciente que l'égalité professionnelle nécessite d'agir sur les stéréotypes, la CECAZ développera des outils de sensibilisation et mettra en place une communication sur ses résultats en matière de mixité.

Article 9.2 – Mesures d'accompagnement

- **Développement d'outils de sensibilisation et de formation**

La CECAZ développera et déploiera dans le cadre du parcours des nouveaux managers une formation/sensibilisation contre les discriminations, la neutralisation des stéréotypes notamment ceux liés à l'égalité entre les hommes et les femmes. Ces formations/sensibilisation pourront prendre la forme de E-learning, Serious-game ou conférences permettant de lutter contre les stéréotypes sexistes.

- **Sensibilisation des nouveaux entrants**

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

- **Communication**

La CECAZ diffusera chaque année une communication présentant les enjeux et objectifs de la politique mixité.

- **Correspondant mixité**

Le correspondant mixité coordonnera les actions prévues dans le cadre du présent accord ainsi que celles nécessaires à la conservation du label AFNOR relatif à « l'égalité professionnelle ».

Par ailleurs, le correspondant mixité contribuera à l'élaboration d'un bilan annuel des actions réalisées afin de le présenter auprès des Instances Représentatives du Personnel compétentes et du Groupe BPCE.

BA

NR

HK

B80

ARTICLE 10 – SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

L'application du présent accord fera l'objet d'un suivi annuel sur la base des indicateurs associés aux engagements de la CECAZ en matière de mixité.

ARTICLE 11 – DUREE, DEPOT ET PUBLICITE

Article 11.1 – Durée

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} août 2018, pour la période du 1^{er} août 2018 au 31 juillet 2021.

En tout état de cause, il cessera donc automatiquement de produire tout effet le 1^{er} août 2021.

Article 11.2 - Révision

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux dispositions du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée des propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Article 11.3 – Dépôt et publicité

A l'expiration du délai d'opposition, et conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE des Alpes-Maritimes et du Secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de NICE.

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.

Un exemplaire du présent accord sera également transmis à l'adresse numérique de la branche.
En outre, un exemplaire original sera établi pour chaque partie.

Fait à Nice Arénas, le 12 juillet 2018, en 5 exemplaires originaux.

Pour la CECAZ :


Bénédicte SOLANET
Membre du Directoire
En charge du pôle Ressources et Transformation

Pour les Organisations Syndicales :

SNE-CGC

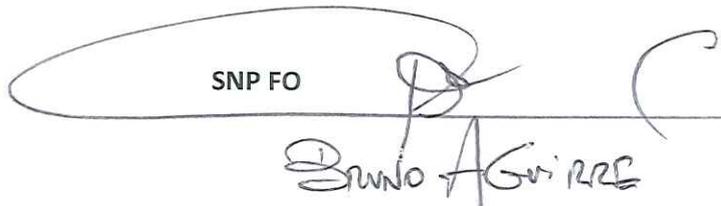


R. Ronis D.S.C.

SU-UNSA



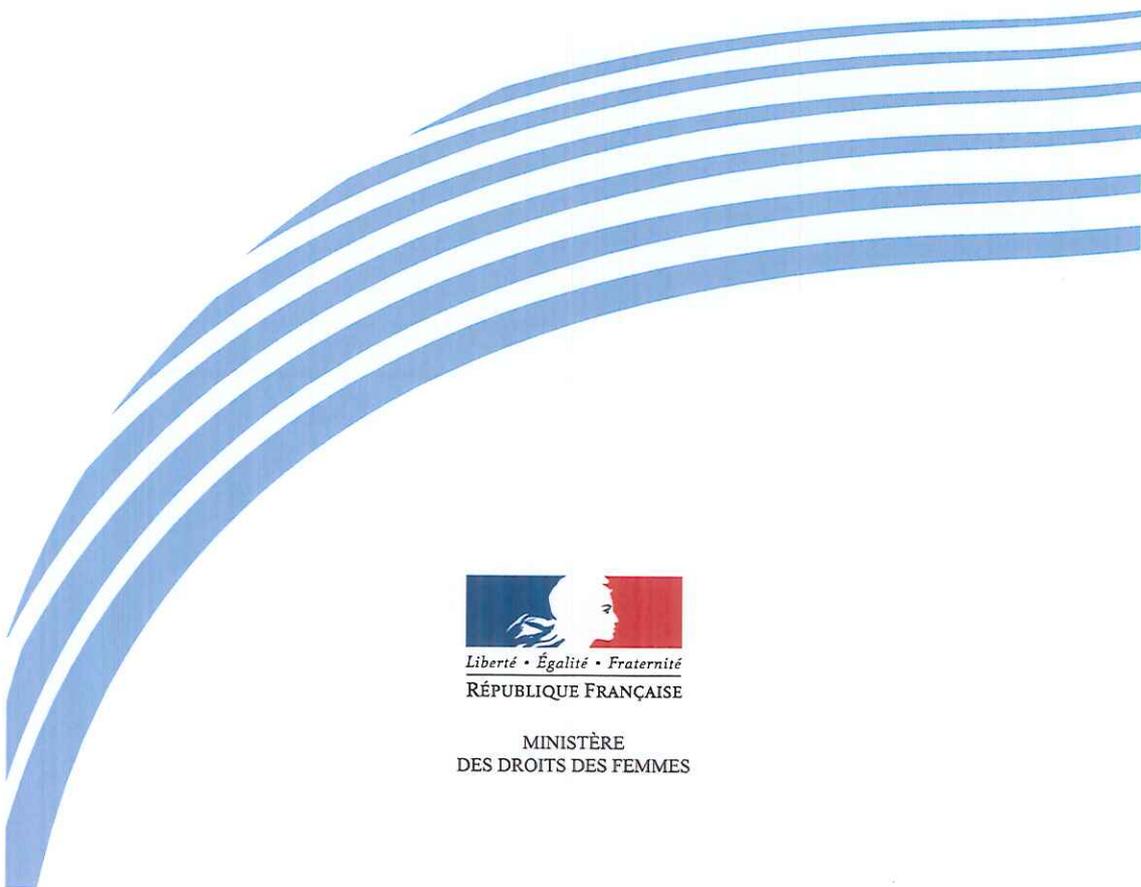
SNP FO



Bruno Aguirre

15

ENGAGEMENTS
POUR L'ÉQUILIBRE
DES TEMPS DE VIE



MINISTÈRE
DES DROITS DES FEMMES

ML BA B50

Projet de charte « 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie »

Contexte

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est fondamental pour le bien-être des salariés et la qualité de vie au travail. Selon le sondage de l'Ifop de septembre 2013, 56% des Français estiment que leur entreprise ne les aide pas suffisamment à concilier vie familiale et vie professionnelle, cette opinion étant encore plus forte chez les cadres (71%).

L'entreprise joue un rôle central: c'est elle qui peut donner l'impulsion pour l'installation d'une culture managériale favorable à l'articulation des temps, ce qui peut se traduire par une organisation du temps de travail souple et négociée, et des règles de collaboration respectueuses des contraintes et de la vie privée des salariés.

C'est, en outre, un facteur de compétitivité des entreprises. En effet, de telles pratiques permettent de répondre aux besoins des salariés (cf. le palmarès « Great Place To Work »), mais aussi un gain de performance à la fois économique et sociale de l'entreprise (Source : « Soutien à la parentalité et performance des entreprises », Livre Blanc de FILAPI, 2012).

L'articulation des temps est, enfin, un levier déterminant pour la réalisation de l'égalité professionnelle. En 2013, une forte marge de progression persiste en France. Les pratiques des entreprises sont très hétérogènes en la matière, et il est parfois difficile aux pères comme aux mères de bénéficier d'un aménagement spécifique sans être pénalisé dans leur carrière. Les salariés expriment de plus en plus leur besoin d'ajustements dans l'organisation du temps de travail.

Néanmoins, ce sont encore les femmes qui pâtissent le plus des pratiques courantes que sont l'organisation tardive de réunions, ou la forte amplitude horaire des journées de travail. En effet, les femmes accomplissent encore 80% des tâches domestiques et familiales, un déséquilibre d'autant plus prononcé qu'il y a d'enfants dans la famille, et que le dernier est jeune, selon la dernière étude de l'Institut national d'études démographiques (INED)². Elles sont par conséquent beaucoup plus nombreuses que les hommes à demander un ajustement de leurs horaires. Cette situation crée un biais discriminant et persistant en défaveur des femmes et de leur avancement professionnel.

En 2008, l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise (OPE) a créé une Charte de la Parentalité, qui vise à encourager le développement de bonnes pratiques de conciliation dans les entreprises françaises.

L'objet de la présente charte y est complémentaire: il s'agit de promouvoir une culture managériale plus souple, plus respectueuse de la vie privée de

» 1. www.greatplacetowork.fr

» 2. « Population et sociétés » n° 461, 2009, « L'arrivée d'un enfant modifie-t-elle la répartition des tâches domestiques au sein du couple? »

RR BA
B30

tous les salariés et intégrant leurs contraintes personnelles.

Elle est également complémentaire en ce qu'elle ne se limite pas à la parentalité, et formalise des engagements précis et concrets qui doivent être adoptés au plus haut niveau de l'entreprise.

Objectifs

- » Obtenir un engagement des entreprises au plus haut niveau en faveur d'une culture managériale qui facilite l'articulation entre vie privée et vie professionnelle.
- » Faciliter l'expression des salariés, femmes et hommes, qui souhaitent une organisation du travail plus souple et plus respectueuse de leurs contraintes personnelles et familiales, grâce à l'engagement au plus haut niveau de l'entreprise, et à la communication interne des engagements. L'objectif est en particulier de désinhiber les hommes qui souhaitent s'investir pleinement dans leur vie familiale et personnelle mais qui par crainte d'être pénalisé ou stigmatisé, en raison de la pression des pairs et d'une culture du présentisme très forte qui distingue la France d'autres pays d'Europe du Nord ou des États-Unis par exemple.
- » Favoriser des relations équilibrées, fondées sur l'écoute et le respect mutuel entre l'équipe managériale et les salariés, notamment sur l'organisation du temps de travail.
- » Amorcer un changement de mentalités dans les entreprises françaises: faire reculer le présentisme.

Les entreprises signataires, dans le respect des 15 engagements, peuvent adapter le contenu de la charte à la réalité de leurs organisations, par exemple sur les horaires de réunion à respecter.

La charte est signée par l'équipe dirigeante de l'entreprise, tous les membres du COMEX, ou du comité de direction selon les entreprises.

Elle est affichée en tout lieu utile et peut être invoquée par chaque salarié.

Le texte de la charte à diffuser figure en page suivante.

nr

BA

BBO

15

ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

Exemplarité des managers

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

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

Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

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

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

Le Groupe X reconnaît l'importance fondamentale de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance de l'entreprise. Il s'engage, par la signature de cette charte, à soutenir et à promouvoir les comportements constructifs cités ci-dessous, dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre managers et salariés.

Optimisation des réunions

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

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

Du bon usage des e-mails

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



MINISTÈRE
DES DROITS DES FEMMES

RR BA

Bsu