

**Accord relatif
à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
au sein de la Caisse d'Épargne Midi-Pyrénées**

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 Marie-Claire COMBES, mandataire en charge du Pôle
Ressources Humaines,

D'une part,

Et les organisations syndicales représentatives

Le **Syndicat FO**, représenté par *Meriem Rouge Handak*

Le **Syndicat SNE CGC**, représenté par *Le Néo Laurent*

Le **Syndicat SUD**, représenté par *Jean Hugues Bousquet*

Le **Syndicat UGICT CGT**, représenté par *Jean Luc Dupont*

D'autre part,

JHB MCC
Page 1 sur 18
Le Néo
SUD *MCC*

SOMMAIRE

Table des matières

SOMMAIRE	2
PREAMBULE.....	4
ARTICLE 1 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES	5
Article 1.1 – Définition	5
Article 1.2 – Champ d’application	5
Article 1.3 – Objet	5
ARTICLE 2 – LE RECRUTEMENT ET LA MOBILITE	5
Article 2.1 – Objectifs de progression	6
Article 2.2 – Actions	6
2.2.1 Communication des engagements en matière d’égalité professionnelle	6
2.2.2 Communication sur les métiers de la Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées pour favoriser la mixité.....	6
2.2.3 Sélection des candidatures et égalité professionnelle	6
2.2.4 Formation des recruteurs	7
Article 2.3 – Indicateurs chiffrés.....	7
ARTICLE 3 – LA FORMATION PROFESSIONNELLE	7
Article 3.1 – Objectifs de progression	7
Article 3.2 – Actions	7
3.3.1 Accès à la formation.....	7
3.3.2 Information sur les parcours de formation	8
Article 3.3 – Indicateurs chiffrés.....	8
ARTICLE 4 – LA PROMOTION PROFESSIONNELLE ET LE DÉROULEMENT DE CARRIERE	9
Article 4.1 – Objectifs de progression	9
Article 4.2 – Actions	9
4.2.1 Progression du taux d’encadrement féminin	9
4.2.2 Accompagnement des mobilités internes	10
4.2.3 Conciliation vie privée / vie professionnelle – Entretiens RH.....	10
4.2.4 Paternité.....	11
Article 4.3 – Indicateurs chiffrés.....	11
ARTICLE 5 – LA RÉMUNÉRATION EFFECTIVE	11
Article 5.1 – Objectifs de progression	12
Article 5.2 – Actions.....	12

5.2.1 – Rémunération à l’embauche et lors des mobilités	12
5.2.2 Contrôle des rémunérations	12
5.2.3 Neutralisation de l’impact des congés de maternité/pathologique/allaitement ou adoption.....	13
5.2.4 Congé maternité et part variable.....	13
5.2.5 Neutralisation de l’impact du congé de paternité et d’accueil de l’enfant sur la part variable et l’intéressement.	14
Article 5.3 – Indicateurs chiffrés.....	14
ARTICLE 6 – LES ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION	14
Article 6.1 – Objectifs de progression	14
Article 6.2 – Actions.....	14
6.2.1 Référent mixité	14
6.2.2 Formation des Chargés de Développement Ressources Humaines (CDRH)	14
6.2.3 Actions de communication	15
Article 6.3 – Indicateurs chiffrés.....	15
ARTICLE 7 – LA LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES ...	15
Article 7.1 – Objectifs de progression	15
Article 7.2 – Actions.....	15
7.2.1 Identification, formation et animation des référents sexisme et harcèlement sexuel ;	15
7.2.2 Communication sur la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes	16
Article 7.3 – Indicateurs chiffrés.....	16
ARTICLE 8 – THEME ET PERIODICITE DE LA NEGOCIATION.....	16
ARTICLE 8.1 – PERIODICITE DE LA NEGOCIATION	16
ARTICLE 8.2 – THEME DE LA NEGOCIATION	16
ARTICLE 9 – DISPOSITIONS FINALES	17
ARTICLE 9.1 – DUREE DE L’ACCORD	17
ARTICLE 9.2 – SUIVI DE L’ACCORD.....	17
ARTICLE 9.3 – MODALITES D’INFORMATION DES SALARIES	17
ARTICLE 9.4 – DEMANDES DE REVISION.....	17
ARTICLE 9.5 – DEPOT ET PUBLICITE DE L’ACCORD	17

PREAMBULE

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

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives confirment leur engagement en matière d'égalité professionnelle afin de respecter et de développer l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes.

Elles reconnaissent que la mixité professionnelle est une source de richesse et s'engagent à prendre toute mesure concrète et à se fixer des objectifs de progression afin de la garantir et de réduire tout écart de situations entre les femmes et les hommes.

Les efforts de la Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées sur le sujet ont montré ces dernières années des résultats encourageants :

- une augmentation du nombre de femmes cadres qui se poursuit chaque année : le taux de féminisation de l'encadrement atteint 46.3% au 31/12/2022,
- des actions de rattrapage des écarts de salaire entre les femmes et les hommes ont eu lieu,
- des mesures en faveur d'un meilleur équilibre vie professionnelle - vie personnelle et familiale ont été mises en place,
- des réalisations pour soutenir la promotion et l'évolution professionnelle des femmes avec notamment la création du réseau des « Elles »,
- des actions de communication contre les stéréotypes de genre,
- des communications sur la lutte contre le sexisme « ordinaire »,
- un engagement des référents sur les sujets de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes,

L'entreprise et les organisations syndicales souhaitent donc renforcer cette dynamique au travers de ce nouvel accord, qui réaffirme que le principe d'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit et un enjeu collectif qui implique sur le même niveau tous les membres de la Caisse d'Epargne de Midi-Pyrénées. Les négociations concernant ce nouvel accord ont débuté en 2022 avec une réunion organisée le 7 décembre 2022. D'un commun accord entre les parties, la négociation a été reportée au début d'année 2023 et les réunions se sont tenues les 12 janvier, 27 janvier et 15 février 2023.

Il est convenu que les thèmes de la Qualité de Vie au Travail et de la Santé au travail feront l'objet de négociations distinctes.

ARTICLE 1 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1.1 – Définition

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 1.2 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la Caisse d'Épargne Midi-Pyrénées.

Article 1.3 – Objet

Le présent accord a pour objet de déterminer les domaines d'actions concrets 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 et le déroulement de carrière,
- La rémunération effective,
- Les actions de sensibilisation et de communication
- La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

ARTICLE 2 – LE RECRUTEMENT ET LA MOBILITE

L'accès équilibré à l'emploi constitue un objectif prioritaire pour la Caisse d'Épargne Midi-Pyrénées.

Il contribue au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La Caisse d'Épargne Midi-Pyrénées souhaite poursuivre ses efforts afin de parvenir à un meilleur équilibre H/F sur tous les métiers.

La Caisse d'Épargne Midi-Pyrénées retiendra pour le recrutement, la mobilité professionnelle ou l'évolution professionnelle, des critères uniquement basés sur les seules compétences,

MCC

aptitudes et expériences professionnelles des candidats, en excluant tous autres éléments de décision.

Article 2.1 – Objectifs de progression

Objectif 1 : équilibrer l'accès à l'emploi en ouvrant tous les postes à pourvoir tant en interne qu'en externe, indifféremment aux femmes ou aux hommes.

Objectif 2 : Sensibiliser les acteurs du recrutement aux enjeux de la mixité professionnelle

Article 2.2 – Actions

2.2.1 Communication des engagements en matière d'égalité professionnelle

Dans le cadre des recrutements, la Direction des Ressources Humaines relayera son engagement sur la mixité auprès de tous ses partenaires de l'emploi : 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.

2.2.2 Communication sur les métiers de la Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées pour favoriser la mixité

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

Tout autre moyen de se faire connaître est retenu : site internet, participation à des forums métiers, lycée, université, job dating, pôle emploi ...

La Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées intensifiera sa présence sur les réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn, ...) afin de promouvoir sa présence dans différents événements en vue notamment de capter les meilleurs profils H/F pour d'éventuels recrutements.

2.2.3 Sélection des candidatures et égalité professionnelle

Afin de favoriser la progression de l'encadrement féminin, la Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées s'engage pour tous les postes d'encadrement publiés, à ce que soient retenus à compétences, expériences, profils équivalents autant de femmes que d'hommes.

En tout état de cause, lors de la dernière étape du recrutement, dès lors que cela est possible, une candidature féminine et une candidature masculine devront *a minima* être présentées. Il sera tenu compte du poids des genres dans la classification ou le métier pour la sélection du candidat ou de la candidate retenu (e), à compétences et expériences égales.

2.2.4 Formation des recruteurs

La Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées proposera une formation/sensibilisation obligatoire à la non-discrimination à l'embauche pour les professionnels du recrutement de l'entreprise : les Chargés de Développement Ressources Humaines (CDRH). Cette formation sera proposée aux autres acteurs de la fonction Ressources Humaines.

Article 2.3 – Indicateurs chiffrés

- Nombre de candidatures reçues F/H pour les postes d'encadrement
- Nombre de recrutements F/H selon la répartition cadres/non cadres
- Taux de féminisation par filière et métiers repères
- Nombre d'offres d'emploi internes publiées en Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées
- Nombre d'offres d'emploi publiées en externe et au sein du groupe BPCE
- Nombre de personnes formées/sensibilisées à la non-discrimination à l'embauche
- Salaires à l'embauche mini/maxi F/H par classification

ARTICLE 3 – LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle est un outil essentiel participant à la réduction des inégalités.

Tous les ans, la Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées élabore un plan de formation qui vise la professionnalisation des salariés et le développement de leurs compétences.

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 responsabilités.

Article 3.1 – Objectifs de progression

Objectif 1 : assurer un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation.

Objectif 2 : poursuivre les actions d'information sur les parcours de formation afin de favoriser la construction de parcours de carrière.

Article 3.2 – Actions

3.3.1 Accès à la formation

La Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées s'assurera 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.

Observant une insuffisante diversification des métiers exercés par les femmes notamment au niveau de l'encadrement, la Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées souhaite renforcer la féminisation dans ces mêmes niveaux.

Enfin, afin de répondre aux objectifs qu'elle se fixe, l'entreprise met en place les mesures suivantes :

- La Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées s'efforcera de ne pas lancer de parcours de formation « métiers » les lundis et les mercredis pour tenir compte des emplois du temps des personnes à temps partiel, à chaque fois que cela sera possible.
- L'entreprise confirme que les collaborateurs à temps partiel ont la possibilité de modifier leur jour non travaillé en cas de survenance de formation ce jour-là.
- Enfin, la Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées remboursera les frais de gardes supplémentaires, engendrés par l'allongement du temps ou de la distance de trajet par rapport au trajet domicile/lieu de travail habituel, lorsqu'il s'agit de se rendre à une formation sur convocation de l'entreprise.

Cette mesure concerne uniquement les collaborateurs qui sont célibataires, divorcés ou veufs et parents d'enfants de moins de 13 ans à la date de la formation, ou d'enfants handicapés sans limite d'âge.

Cette prise en charge devra correspondre à des frais additionnels (heures complémentaires/supplémentaires chez une assistante maternelle, heures supplémentaires en établissement d'accueil de jeunes enfants, frais lié à l'emploi d'une personne à domicile pour des prestations de garde, etc.) ; elle se fera à hauteur d'un plafond de 100€/par an par collaborateur concerné, sur présentation d'une facture ou d'un bulletin de salaire mentionnant des heures complémentaires/supplémentaires.

Cette mesure entrera en application à la date de signature du présent accord.

3.3.2 Information sur les parcours de formation

La Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées veillera :

- à informer et sensibiliser le personnel sur les parcours de formation (diplômants, métiers ou managériaux) existants dans l'entreprise et au niveau du Groupe BPCE
- à prendre en compte la parité dans la banque de profils permettant d'accéder aux programmes managériaux Groupe, notamment en identifiant les potentiels féminins pour les inciter à participer à ces programmes de formation

Article 3.3 – Indicateurs chiffrés

- % de personnes formées par sexe et métier (ou à défaut par catégorie professionnelle)
- Nombre de stagiaires F/H selon la répartition cadres / non-cadres

- Nombre moyen d'heures de formation F/H selon la répartition cadres / non-cadres
- Nombre de stagiaires H/F dans les programmes de formation managériaux Groupe dont le pourcentage de femmes inscrites dans les programmes managériaux proposés par le Groupe
- Nombre de salariés F/H à temps partiel ayant bénéficié de formation et nombre moyen d'heures de formation
- Nombre d'utilisation de Compte Personnel de Formation F/H

ARTICLE 4 – LA PROMOTION PROFESSIONNELLE ET LE DÉROULEMENT DE CARRIERE

La gestion des parcours professionnels et l'amélioration de la proportion de femmes cadres constituent des objectifs prioritaires pour la Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées. 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.

La parentalité et le temps partiel ne peuvent être des obstacles. De ce fait, il est entendu qu'aucune question d'ordre personnel/privé ne saurait interférer dans le déroulement de carrière (embauche, promotion, mobilité...).

Article 4.1 – Objectifs de progression

Objectif 1 : permettre un accès identique aux hommes et aux femmes aux promotions dont celles aux postes à responsabilités

Objectif 2 : accompagner les événements familiaux pour qu'ils ne constituent pas un frein au déroulement de carrière.

Article 4.2 – Actions

4.2.1 Progression du taux d'encadrement féminin

La Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées ambitionne, sauf situation exceptionnelle ayant un impact sur les effectifs, de faire progresser le nombre de femmes parmi les collaborateurs de statut cadre pour atteindre au **31 décembre 2023 un taux de 50 %**.

La Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées s'attachera donc à faire progresser le nombre de femmes sur les postes d'expertise et de management, à partir de la classification H.

La Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées s'attachera à faire progresser le nombre de femmes au sein du 1^{er} cercle rattaché au Directoire (actuellement dénommé CODIR : Comité de Direction) dans la même proportion que l'évolution du taux de femmes cadres. Le taux devra à minima atteindre **35 % au 31 décembre 2025**.

Le réseau des Elles de la Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées sera un moyen de promouvoir le développement des carrières des femmes cadres via des actions spécifiques. L'ambition des « Elles » est de faire progresser la mixité dans l'entreprise, notamment par la promotion des femmes dans l'encadrement et les postes à responsabilités.

4.2.2 Accompagnement des mobilités internes

Concernant la mobilité interne, l'entreprise s'engage à construire et diffuser une Charte de la mobilité interne qui aura pour but de rendre lisibles et transparents les grands principes de la mobilité en Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées.

4.2.3 Conciliation vie privée / vie professionnelle – Entretiens RH

Les parties signataires conviennent qu'il faut accompagner au mieux les retours de congés maternité / paternité et d'accueil de l'enfant, parental ou d'adoption, dans le but de permettre à chacun de concilier au mieux vie privée et vie professionnelle.

Afin d'éviter de mettre un frein à l'évolution professionnelle des femmes et des hommes qui s'absenteraient pour un congé de maternité / paternité et d'accueil de l'enfant, parental ou d'adoption, il est convenu que, si le collaborateur était détecté par la Direction des Ressources Humaines pour une évolution professionnelle et inscrit ou identifié pour être inscrit dans un parcours, il bénéficiera de l'évolution prévue dès son retour dans l'entreprise.

De plus, pour permettre de concilier vie professionnelle et vie familiale, un entretien est systématiquement proposé par la Direction des Ressources Humaines avant le départ en congé maternité ou d'adoption.

Un guide de la parentalité est mis à disposition sur l'espace RH (Intranet dédié au sujets Ressources Humaines de la Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées) afin d'accompagner les collaborateurs dans l'articulation parentalité/vie professionnelle et préalablement à l'absence pour congé maternité / paternité et d'accueil de l'enfant, parental, ou adoption.

En complément, la Direction des Ressources Humaines adresse un courrier aux collaborateurs concernés mentionnant les modalités d'accès aux dispositifs de télétravail et d'aménagement des horaires avant et/ou au retour du congé maternité/adoption, les conditions d'attribution des chèques emplois services universels pour garde d'enfant, l'invitation à contacter son Chargé de Développement des Ressources Humaines afin de préparer son retour de congé lors d'un entretien RH par tout moyen (téléphone, visio, ...) 1 mois avant la date prévisionnelle de retour du congé considéré, la possibilité de demander à son manager le transfert des communications sur la vie de l'entreprise, etc. Ce courrier est complété d'un formulaire permettant de préparer les conditions du retour qui seront évoquées lors de l'entretien RH.

Un entretien professionnel spécifique sera organisé par la Direction des Ressources Humaines, pour les salariés H/F qui se sont absentés suite à un congé maternité/adoption/parental d'éducation (temps plein). Il est convenu que d'ici la fin du présent accord, cet entretien sera systématiquement organisé dans les 3 semaines suivant le retour du collaborateur dans l'entreprise. Cet entretien doit permettre d'entendre le/la salarié(e) sur ses attentes en matière de formation et lui proposer au besoin une action de remise à niveau afin de prendre connaissance des évolutions du métier intervenues durant la période d'absence.

La Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées s'engage à ce que cette action de formation/remise à niveau identifiée soit mise en œuvre dans les plus brefs délais et se fixe pour objectif que, d'ici la fin du présent accord, cela soit fait dans les 3 mois qui suivent la reprise du collaborateur. Le manager sera invité à cet entretien afin que soient examinés 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, etc.).

4.2.4 Paternité

Enfin, il est évident que l'exercice de la parentalité s'applique autant aux femmes qu'aux hommes. Ainsi la prise des congés paternité par les pères/conjoints participe au rééquilibrage des rôles dans la vie familiale contribuant ainsi au développement de la mixité. Aussi, la Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées encourage les salariés concernés à prendre leur congé paternité dans son intégralité. Le nombre de jours de congé paternité se fait par référence aux dispositions légales. Il peut être fractionné ou non, au choix du collaborateur.

L'employeur n'a en principe pas l'obligation de maintenir le salaire. Toutefois, en Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées, il est prévu 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.

Des campagnes de sensibilisation sur le congé paternité seront mises en place à la Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées afin d'encourager les pères à utiliser ce dispositif (témoignages, , etc.).

Article 4.3 – Indicateurs chiffrés

- Effectif F/H selon la répartition cadres/non cadres et par classification (en nombre et %),
- Taux de promotion F/H selon la répartition cadres / non-cadres, détail du nombre de promotion (H/F),
- Nombre de salariés en congé maternité, congé d'adoption ou congé parental
- Nombre de jours de congés paternité pris dans l'année avec une répartition non-cadres / cadres
- Nombre de salariés concernés/nombre de congés pris avec une répartition non-cadres / cadres
- Délai entre deux promotions par classification

ARTICLE 5 – LA RÉMUNÉRATION EFFECTIVE

L'égalité salariale est une composante essentielle de l'égalité professionnelle. La loi n°2014-873 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. La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a renforcé cet objectif par la mise en place de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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 L.3221-4 du Code du travail, c'est-à-dire un ensemble comparable :

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

Article 5.1 – Objectifs de progression

Objectif 1 : Assurer 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, et veiller à la régularisation des écarts salariaux des collaborateurs en poste.

Objectif 2 : veiller à ce que les salariés de retour d'un congé lié à la parentalité ne soient pas pénalisés en matière d'augmentations salariales ou de déroulement de carrière.

Article 5.2 – Actions

5.2.1 – Rémunération à l'embauche et lors des mobilités

A l'embauche, la Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées 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.

Lors des revues annuelles de Direction et des mobilités tant géographiques que fonctionnelles, l'application des principes d'égalité salariale H/F et d'équité est vérifiée.

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

Les Chargés de développement Ressources Humaines et les managers sont sensibilisés au respect des obligations liées à l'égalité de traitement salarial.

5.2.2 Contrôle des rémunérations

La Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées s'engage à conduire annuellement un contrôle des rémunérations H/F. La régularisation des écarts salariaux concerne aussi bien les femmes que les hommes.

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

La gestion des écarts salariaux repose sur l'analyse de chaque situation individuelle comparativement à une population d'appartenance. Le salaire de chaque collaborateur (H/F) sera comparé au salaire moyen de sa population d'appartenance selon les critères définis dans le cadre de l'index de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes. La population d'appartenance doit être significative en nombre (*a minima* 10 personnes). La population d'appartenance correspond à la fois à une tranche d'âge et à un niveau de classification (de A à K). Sauf appréciation professionnelle particulière, les femmes et les hommes 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.

Chaque année et ce pour toute la durée de l'accord, il est convenu d'attribuer une partie de l'enveloppe dédiée aux augmentations individuelles à la régularisation des écarts salariaux H/F. Le montant de l'enveloppe sera négocié en NAO.

5.2.3 Neutralisation de l'impact des congés de maternité/pathologique/allaitement ou adoption.

Afin que les congés susvisés 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 congé, par les salariés occupant un emploi de même niveau de classification ou, à défaut sur un 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.

De plus, pour s'assurer que ces absences n'impacteront la progression de salaire des femmes à plus long terme, la Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées s'engage à mettre en place une revue salariale adaptée pendant les trois années qui suivront le retour de congé maternité, allaitement, adoption ou congé parental à temps plein. Une sensibilisation des managers sera effectuée en ce sens.

Cette mesure entrera en application à la date de signature du présent accord.

5.2.4 Congé maternité et part variable

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

5.2.5 Neutralisation de l'impact du congé de paternité et d'accueil de l'enfant sur la part variable et l'intéressement.

Les salariés concernés voient la période relative à la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant être neutralisée pour le calcul de la part variable et de l'intéressement.

Article 5.3 – Indicateurs chiffrés

- Taux de femmes bénéficiaires d'une augmentation individuelle parmi l'ensemble des bénéficiaires
- Evolution des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes par niveau de classification
- Nombre de régularisations individuelles (H/F)

ARTICLE 6 – 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.

C'est pourquoi ils souhaitent la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de communication en direction des salariés.

Article 6.1 – Objectifs de progression

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

Article 6.2 – Actions

6.2.1 Référent mixité

La Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées s'appuie sur un référent mixité à la DRH en charge d'animer et promouvoir la politique mixité et égalité professionnelle.

6.2.2 Formation des Chargés de Développement Ressources Humaines (CDRH)

Les Chargés de Développement Ressources Humaines, sont formés à « Recruter sans discriminer ». Cette formation devra être renouvelée tous les 5 ans.

Cette formation sera proposée aux autres acteurs de la fonction Ressources Humaines.

6.2.3 Actions de communication

Des actions spécifiques de communication seront organisées pour faire évoluer les mentalités sur les enjeux de la mixité et de l'égalité professionnelle.

En complément, la Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées poursuit ses actions de sensibilisation auprès des managers. Pour cela, le module de formation du rôle RH du manager sera revu et le sujet de la rémunération y sera notamment abordé.

Le guide mixité proposé par la Direction des Ressources Humaines du Groupe a été actualisé en 2020 et sera mis à jour régulièrement et mis à disposition des collaborateurs de la Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées.

De plus, une attention particulière sera apportée dans la communication sur les principes élémentaires de respect de l'intégrité des personnes.

Article 6.3 – Indicateurs chiffrés

- Nombre d'actions de sensibilisation
- Nombre de recruteurs formés à la non-discrimination

ARTICLE 7 – LA LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Les évolutions sociétales et les nouvelles dispositions légales ont permis de renforcer la prise de conscience et les enjeux en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en entreprise et dans la société dans son ensemble.

La Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées est engagée depuis plusieurs années au travers notamment de la nomination et la formation de référents harcèlement au sein de la Direction des Ressources Humaines et du Comité Social et Economique.

Article 7.1 – Objectifs de progression

La Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées réaffirme sa volonté de garantir, pour les femmes comme pour les hommes, des environnements de travail sécurisants, respectueux de leur santé, de leur intégrité et de leur dignité. La Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées mettra en œuvre toutes les mesures préventives et correctives nécessaires pour supprimer les dérives collectives et les comportements individuels manifestement inappropriés.

Article 7.2 – Actions

7.2.1 Identification, formation et animation des référents sexisme et harcèlement sexuel ;

La Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées désigne un Référent Harcèlement au sein de la Direction des Ressources Humaines en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Ce référent est formé via le dispositif de formation proposé par la Direction des

Ressources Humaines Groupe. La formation des référents a pour objectif de définir leur rôle et leurs missions, notamment face au signalement d'un cas potentiel de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste.

La Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées désigne également un référent au Comité Social et Economique en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Il doit être formé, via le dispositif Groupe mis à sa disposition ou un autre dispositif de formation de son choix.

Les deux référents travaillent ensemble sur les cas qui leur sont remontés. Ils sont identifiés sur l'espace RH.

7.2.2 Communication sur la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Des informations sont mises à disposition des salariés sur l'intranet, avec plusieurs supports disponibles en matière de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (guides, mémo, numéros utiles, code de conduite et d'éthique...).

La Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées mettra en place un dispositif de communication et sensibilisation en matière de lutte contre le sexisme et le harcèlement via une campagne annuelle sur le sujet.

Enfin, les questions de prévention et de lutte contre les propos et agissements sexistes, le harcèlement ou les agressions sexuelles, seront inscrites dans le plan de prévention annuel de l'entreprise, comme dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Article 7.3 – Indicateurs chiffrés

- Nombre de dispositifs proposés par la Direction des Ressources Humaines du Groupe
- Nombre de réunions de la filière référents harcèlement
- Nombre de salariés ayant suivi la formation proposée par le Groupe
- Nombre de sollicitations des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes

ARTICLE 8 – THEME ET PERIODICITE DE LA NEGOCIATION

ARTICLE 8.1 – PERIODICITE DE LA NEGOCIATION

Conformément aux dispositions de l'article L2242-10 du code du travail, les partenaires sociaux ont souhaité modifier la périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération. Celle-ci sera triennale.

ARTICLE 8.2 – THEME DE LA NEGOCIATION

Conformément à l'article L. 2242-11, le contenu de cette négociation est aménagé. En effet, le thème de la qualité et des conditions de vie au travail sera négocié de manière distincte.

ARTICLE 9 – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 9.1 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans, et prend effet au 1^{er} mars 2023.

Il est entendu que certaines mesures ont un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022. Celles qui ne sont pas concernées sont identifiées dans le texte.

Au terme de l'accord soit le 28 février 2026, celui-ci prendra fin de plein droit et l'ensemble des dispositions qu'il contient cessera de s'appliquer. Une nouvelle négociation s'ouvrira.

ARTICLE 9.2 – SUIVI DE L'ACCORD

Afin de suivre les effets des dispositions du présent accord, un suivi annuel sera assuré par la commission égalité professionnelle du Comité Social et Economique.

ARTICLE 9.3 – MODALITES D'INFORMATION DES SALARIES

Le présent accord sera porté à la connaissance des salariés de la Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées via l'espace intranet RH.

ARTICLE 9.4 – DEMANDES DE REVISION

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail et selon les modalités suivantes :

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement :

1° - Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cette convention ou cet accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de cette convention ou de cet accord ;

2° - A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

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 9.5 – DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Un exemplaire original du présent avenant sera notifié par l'employeur à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, en application de l'article L 2232-2 du Code du travail.

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

Le dépôt sera effectué sur la plateforme nationale de téléprocédure du ministère du travail appelée « TéléAccords » et accessible depuis le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr

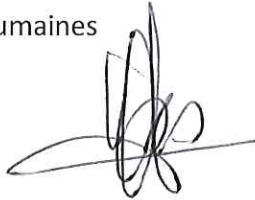
Un exemplaire original sera déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes, et un exemplaire du présent avenant sera également transmis à l'adresse numérique de la Branche Caisse d'Epargne.

A Toulouse, le 24/02/2023

Marie-Claire COMBES

Mandataire en charge du Pôle

Ressources Humaines



Les Organisations Syndicales

Le Syndicat FO

Madame Marianne ROUGÉ-HANDAYE



Le Syndicat SNE/CGC

Monsieur Laurent LE NET



Le Syndicat UGICT-CGT

Monsieur Jean-Luc DESPLATS



Le Syndicat SUD

Monsieur Jean-Hugues BOUSQUET

