

ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET A LA PROMOTION DE LA MIXITE AU SEIN DE LA CEIDF

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La Caisse d'épargne et de prévoyance d'Ile-de-France, dont le siège social est s/s 19 Rue du Louvre - 75001 PARIS, représentée par Madame Carole SOTTEL, en sa qualité de membre du Directoire en charge du Pôle Ressources,

D'UNE PART,

ET

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise désignées ci-après :

Confédération française démocratique du travail (CFDT)

Confédération générale du travail (CGT)

Syndicat national de l'encadrement Confédération générale des cadres (SNE-CGC)

Syndicat unifié – Union nationale des syndicats autonomes (SU-UNSA)

Solidaires, unitaires et démocratiques - Solidaires (SUD)

D'AUTRE PART,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Convaincues que la mixité professionnelle est non seulement un vecteur de progrès et de performance, mais également de bien-être au travail, la CEIDF et les organisations syndicales représentatives signataires réaffirment au travers de cet accord leur attachement à garantir une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, salarié(e)s de l'entreprise.

Ce principe d'égalité et son application au sein de la CEIDF sont mesurés chaque année aux travers de différents indicateurs, figurant notamment dans le rapport de situation comparée Femmes-Hommes de l'exercice 2023, qui souligne que :

- Plus d'un cadre sur 2 est une femme ;
- Les femmes représentent désormais 55% de la population H et I ;
- La part des promotions féminines est de 64% ;
- Les femmes représentent 61% des salarié(e)s en formation ;
- L'écart des rémunérations moyennes pondéré par l'effectif est < à 1%.

Par ailleurs, la politique de mixité de la CEIDF est mesurée au travers des indicateurs légaux suivants :

- Un indice PENICAUD de 99/100 à fin 2023 ;
- Des objectifs liés à la Loi RIXAIN, imposant en 2029 un taux de femmes cadres dirigeants 40% et de femmes dans les instances dirigeantes de 40%, atteints à fin 2023, avec respectivement 50% de femmes cadres dirigeants et 40% de femmes dans les instances dirigeantes.

L'ensemble des informations relatives à la Politique CEIDF égalité et mixité, comprenant le détail de ces indicateurs, est disponible sur l'intranet Planet.

Sur la base de ces éléments, les parties signataires conviennent pour la durée d'application du présent accord, de compléter et améliorer leurs actions dans 7 domaines prioritaires en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- Recrutement ;
- Promotion et évolution professionnelle ;
- Développement des compétences ;
- Rémunération ;
- Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle ;
- Lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et les violences intrafamiliales ;
- Action de communication et de sensibilisation.

En outre, afin d'assurer une pleine effectivité aux actions déployées par l'entreprise en la matière, les parties s'engagent sur des actions de sensibilisation et de communication à destination des salarié(e)s.

Enfin le présent accord répond à l'obligation triennale de négociation relative à l'égalité entre les femmes et les hommes telle que prévue par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur au sein de la CEIDF.

A l'issue des réunions de négociation, il a été convenu et arrêté ce qui suit.

* * *

ARTICLE 1^{er} : BENEFICIAIRES

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salarié(e)s de la CEIDF, inscrits-es à l'effectif, qu'ils-elles soient en CDI ou CDD, à temps plein ou à temps partiel.

ARTICLE 2 : RECRUTEMENT

Article 2-1 Principe de non-discrimination lors du processus d'embauche

La CEIDF rappelle son engagement à veiller strictement à l'application du principe de non-discrimination à l'embauche dans l'accès à l'emploi et son choix pour une terminologie d'intitulé des fonctions et des critères conformes à ses engagements pour la mixité.

L'entreprise s'engage aussi à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire n'apparaisse 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.

L'ensemble de ces exigences est contractualisé avec les cabinets de recrutement auxquels la CEIDF a recours.

Article 2-2 Critères de sélection dans le cadre du processus de recrutement

Afin d'assurer un égal accès des femmes et des hommes à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidates et candidats.

Article 2-3 Equilibre et mixité des recrutements

Les parties signataires conviennent de la nécessité d'éviter la concentration de l'emploi de salarié(e)s sur certains métiers.

La CEIDF vise un recrutement équilibré entre les femmes et les hommes sur tous les métiers, y compris les emplois de management et souhaite se diriger vers un recrutement plus paritaire dans les métiers à forte disparité.

Dans le cadre de cet engagement de mixité, la CEIDF se fixe pour objectif de recruter prioritairement un candidat du sexe insuffisamment représenté au sein du métier ou de la filière de référence, à profil comparable.

Article 2-4 Renforcement du recrutement féminin dans les classifications d'encadrement supérieur (J et +)

La proportion des femmes cadre est désormais supérieure aux hommes et représente 44,4% (au 31/12/23) des classifications J et plus. Afin d'ancrer cette évolution, la CEIDF recherchera, par le recrutement, une représentation plus équilibrée, ceci à compétences, expériences et profils équivalents.

Les actions suivantes seront spécifiquement mises en place par la DRH :

- Engagement de présenter a minima 50% de femmes dans les listes finales de candidats externes pour le recrutement de postes en classification J et plus ;
- Engagement de former régulièrement les recruteurs et les managers-recruteurs de la CEIDF aux principes de non-discrimination et particulièrement en raison du genre ;
- Engagement de transmettre, de façon systématique, ces exigences en faveur de la mixité, aux cabinets de recrutement. Ces exigences constitueront un élément du cahier des charges avec lesdits cabinets ;
- Mise en avant de notre action en faveur de la mixité dans les réseaux d'écoles partenaires.

Objectifs chiffrés :

- Atteindre un taux minimum de recrutement externe féminin en CDI sur les postes en classification J et plus d'au moins 45% en moyenne sur la durée de l'accord.
- Inscrire 100% des recruteurs et les managers-recruteurs à la formation « recruter sans discriminer ».

Indicateurs de suivi :

1. Nombre de recrutement externe en CDI Femmes / Hommes sur les postes d'encadrement par classification.
2. Nombre de recrutements F/H selon la répartition cadres/non cadres.
3. Nombre de recruteurs/managers-recruteurs inscrits à la formation « recruter sans discriminer ».

ARTICLE 3 : PROMOTION ET EVOLUTION PROFESSIONNELLE

La CEIDF rappelle qu'à compétences et qualifications comparables, une véritable politique de mixité des emplois implique que les femmes et les hommes puissent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilités, sans distinction de genre, que ceux-ci soient à temps plein ou à temps partiel.

Article 3-1 Accès équitable aux dispositifs de gestion de carrière

La CEIDF s'engage à ce que les dispositifs mis en place dans le cadre de la gestion des parcours professionnels soient réalisés de manière équitable, sans distinction de genre, et notamment :

- Réalisation des entretiens d'appréciation des compétences équivalente entre les hommes et les femmes ;
- Accès identique aux entretiens de carrière ;
- Planification des entretiens de carrière en tenant compte des périodes d'absence des salarié(e)s liées à la maternité et/ou à la parentalité afin de garantir un accès équitable à ce dispositif.

Article 3-2 Promotion de l'encadrement féminin

A fin 2023, le nombre de promotions des femmes aux postes d'encadrement J et plus représente 56% du total des promotions sur ces classifications.

Dans la continuité de l'accord précédent du 27/07/2021, les parties conviennent de poursuivre les mesures spécifiques pour les collaboratrices en classification J et plus :

- Garantie pour les Femmes et les Hommes de conditions identiques d'accès aux programmes de développement professionnel et notamment à l'intégration des femmes dans les parcours de développement proposés par BPCE et par la CEIDF ;
- Communication aux femmes lors de l'entretien de carrière des offres à pourvoir sur les postes en classification J et plus, en lien avec leur projet professionnel, avec, le cas échéant, mise en œuvre d'un accompagnement formation individualisé ;
- Identification par la DRH, à partir des entretiens d'appréciation des compétences, des entretiens professionnels et des entretiens de carrière, et en lien avec la hiérarchie, de femmes présentant un potentiel d'évolution vers l'encadrement supérieur ;
- Identification par la DRH des freins aux candidatures féminines. Afin de pallier les situations dans lesquelles les salariées n'expriment pas aisément leurs projets professionnels, la DRH identifiera dans le recueil des entretiens professionnels, et sur des critères de compétences et de performance, les profils adaptés n'ayant pas postulé et leur proposera un entretien au cours duquel seront examinés les freins à la candidature et les solutions pouvant être trouvées ;
- Lancement et élargissement du mentorat pour les femmes et les hommes afin de donner confiance et favoriser l'épanouissement et le développement professionnels des femmes au sein de l'entreprise ;
- Réalisation des nouveaux indicateurs relatifs à la représentation des femmes parmi les cadres dirigeants et instances dirigeantes. La CEIDF publie chaque année, en application de l'article L1142-11 du Code du travail, les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants d'une part, et les membres des instances dirigeantes d'autre part. La publication de ces écarts doit être effectuée chaque année, au plus tard le 1er mars, sur le site internet de l'entreprise.

Objectifs chiffrés :

- Assurer un taux de réalisation des entretiens de carrière équivalent entre femmes et hommes.
- Assurer une mixité des inscriptions aux programmes de développement professionnel BPCE et CEIDF.
- Augmenter le nombre de femmes en classification J et plus au sein de l'effectif inscrit en CDI pour viser au moins 45% à la fin de l'accord.
- Assurer un minimum de 30 personnes intégrées à un dispositif de mentorat.
- Atteindre un objectif d'au moins de 30% de femmes membres d'instance dirigeante au 1^{er} mars 2026, et de 40% au 1^{er} mars 2029.

Indicateurs de suivi :

1. Taux de réalisation des entretiens d'appréciation Femmes/ Hommes.
2. Taux de réalisation des entretiens de carrière Femmes/ Hommes.
3. Pourcentage et nombre de femmes en classification J et +.
4. Nombre de salarié(e)s promu(e)s vers les postes d'encadrement en classification J et plus par genre.
5. Nombre de salarié(e)s mentors et mentoré(e)s.
6. Effectif F/H selon la répartition cadres/non cadres et par classification (en nombre et pourcentage).

ARTICLE 4 : DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Les parties conviennent que la formation continue, tant interne qu'externe, concourt au maintien dans l'emploi, au développement professionnel ainsi qu'à la promotion, et que l'égalité d'accès à la formation est de ce fait un facteur déterminant de l'égalité professionnelle.

Article 4-1 Egalité d'accès à la formation.

La CEIDF veille à assurer un égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, qu'ils exercent leur activité à temps plein ou à temps partiel.

Dans ce contexte, l'entreprise se fixe comme objectif de veiller à ce que le nombre de femmes participant à une action de formation reste proportionnel à la représentativité féminine au sein de l'effectif inscrit en CDI de l'entreprise.

Cet objectif sera suivi au niveau de l'ensemble des actions dispensées dans le cadre du plan de formation annuel, et sera détaillé en fonction des parcours métiers et des autres formations.

Article 4-2 Conditions de facilitation d'accès aux formations

Pour favoriser la participation de tous les salarié(e)s aux actions de formation, la CEIDF s'engage à rechercher toute modalité d'accès réduisant les contraintes de déplacement et notamment :

- Localisation des sessions de formation au plus proche des participants dès que cela est envisageable ;
- Poursuite des actions de formation à distance sur le poste de travail sous réserve du contenu de la formation et des contraintes d'animation ;
- Attention particulière accordée aux salarié(e)s à temps partiel dans le cadre de l'organisation des sessions de formation.

Pour tenir compte de l'investissement spécifique lié aux formations diplômantes (ex. ITB, BSIP, CESB Management, Bachelor Pro, DES Dauphine), la DRH étudiera avec les salarié(e)s inscrit(e)s si des actions complémentaires doivent être engagées. Ces actions auront pour objectif de concilier le suivi de ces formations tout en facilitant une bonne articulation entre activité professionnelle et personnelle. Elles se traduiront notamment par l'octroi de journées de préparation ou de révision sur le temps de travail.

Article 4-3 Accès des femmes aux formations managériales et diplômantes bancaires

Afin de continuer à développer l'accès des femmes aux formations managériales, et dans le cadre de l'identification des salariées ayant un potentiel d'évolution vers des postes à responsabilité, la CEIDF renforcera la participation des femmes aux programmes de formations managériales ainsi qu'aux formations diplômantes bancaires.

Article 4-4 Accès élargi aux programmes spécifiques de « développement au féminin »

Maintien des programmes de développement féminins comme « réussir sa carrière au féminin », soit dans le cadre du programme Groupe, soit dans le cadre d'un programme interne similaire, proposé en complément.

Article 4-5 Formation à la reprise d'activité

Les salarié(e)s reprenant leur activité à l'issue d'une période de longue absence supérieure à 6 mois (ex : congé maternité, congé parental) bénéficieront d'un dispositif de retour comprenant :

- Un entretien avec le manager (N+1) ;
- Un entretien de reprise avec son gestionnaire RH au plus tard dans les 15 jours qui suivent le retour en entreprise ;
- Un plan de formation personnalisé et fonction du métier intégrant notamment les évolutions techniques, réglementaires, de méthodes de travail liées à l'exercice de leur emploi, ou plus globalement de remise à niveau de leurs connaissances. Ce plan de formation intégrera un coaching personnalisé sur les deux premiers mois de reprise et selon l'emploi exercé, un test de positionnement sur l'outil « Progresser dans le réseau » ainsi qu'un rendez-vous personnalisé avec l'Animation Commerciale managériale pour les managers.

En parallèle, ces salarié(e)s bénéficient, dès leur reprise d'activité, d'une semaine dite de transition au cours de laquelle ils/elles auront notamment la possibilité de réintégrer progressivement leur poste de travail afin d'appréhender les éventuels nouveaux outils de travail ou évolutions réglementaires. Les salarié(e)s concerné(e)s bénéficieront d'un emploi du temps aménagé pendant cette semaine. Le cas échéant, tout ou partie de cette semaine de transition pourra s'effectuer à la Direction de Région ou sur une autre agence.

Ces modalités de reprise seront communiquées en amont aux managers concernés pour garantir leur bonne application au travers d'un guide des bonnes pratiques.

La DRH aura en charge, en lien avec le management, d'identifier les actions à mettre en œuvre, si possible dans un délai n'excédant pas un mois après la date de reprise du salarié.

Un accès prioritaire au bilan de compétence sera également proposé.

Objectifs chiffrés :

- S'assurer que le nombre de femmes participantes et le nombre d'heures de présence à une action de formation chaque année soient proportionnels à la représentativité féminine au sein de l'effectif inscrit CDI de l'entreprise.
- S'assurer que le nombre de femmes ayant accès à une formation managériale et/ou diplômante soit équivalent au nombre d'hommes ayant bénéficié de telles formations sur la durée de l'accord.
- S'assurer de la bonne application des dispositifs de reprise d'activité à l'issue d'une période de longue absence.

Indicateurs de suivi :

1. Nombre de stagiaires F/H selon la répartition cadres/non-cadres.
2. Nombre moyen d'heures de formation F/H selon la répartition cadres/non-cadres.
3. Nombre de femmes ayant suivi une action de formation managériale sur l'année / Nombre de salarié(e)s ayant suivi une action de formation managériale sur l'année.
4. Nombre de femmes ayant suivi une action de formation diplômante sur l'année / Nombre de salarié(e)s ayant suivi une action de formation diplômante sur l'année.
5. Nombre de femmes ayant accès aux programmes de développement féminin.
6. Nombre de collaboratrices et collaborateurs ayant bénéficié d'une formation de reprise d'activité à l'issue d'une période de longue absence.

ARTICLE 5 : REMUNERATION

Pour assurer la mise en œuvre des principes d'une politique salariale dépourvue de discrimination envers l'un ou l'autre sexe, la CEIDF appliquera pendant la durée du présent accord les dispositions suivantes.

Article 5-1 Egalité salariale entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires du présent accord réaffirment que l'égalité salariale est une composante essentielle de l'égalité professionnelle et que l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité des rémunérations entre les Femmes et les Hommes telle que définie aux articles L3221-2 et suivants du Code du Travail.

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 04 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 afin d'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 (diplôme, certification, etc.) ou une pratique professionnelle ;
- De capacités découlant de l'expérience acquise ;
- De responsabilités.

En application de ces principes, aucune référence au genre ne peut être prise en considération à l'appui d'une décision concernant la rémunération.

Article 5-2 Egalité salariale à l'embauche

La CEIDF réaffirme son attachement au respect de l'équité de salaire à l'embauche entre les femmes et les hommes, en fonction du niveau de formation, de l'expérience acquise et de l'emploi confié.

Article 5-3 Equité salariale lors des mesures individuelles

Les parties signataires s'engagent à veiller à ce que le taux de femmes et d'hommes bénéficiaires de mesures individuelles (primes, promotion, avancement) soit identique à leur représentativité au sein de l'effectif inscrit en CDI de l'entreprise. Cet engagement sera détaillé par classification.

Article 5-4 Garantie d'évolution salariale après un congé maternité ou d'adoption

Lorsqu'une mesure collective d'augmentation des rémunérations est décidée et qu'un salarié est en congé maternité ou d'adoption, cette mesure lui sera appliquée, à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salarié(e)s visé(e)s par la mesure considérée.

Par ailleurs, la rémunération de salarié(e)s reprenant leur activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption est majorée de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s relevant de la même catégorie socio-professionnelle. Dans ce cadre, un plancher minimum d'augmentation est fixé à 30€ par mois. Dès le retour de congé maternité ou d'adoption, la DRH vérifie la bonne application de cette règle. Cette mesure n'est pas exclusive d'une augmentation individuelle destinée à valoriser les compétences.

Enfin les parties rappellent que le congé maternité, le congé paternité, ainsi que le congé d'adoption sont assimilés à du temps de travail effectif et n'ont donc aucun impact sur la détermination des droits liés à l'ancienneté, la répartition de l'intéressement et de la participation.

Indicateur :

- Nombre de personnes ayant bénéficié de cette mesure salariale.

Article 5-5 Mesures spécifiques destinées à la correction des écarts salariaux non justifiés entre les femmes et les hommes

La CEIDF analysera chaque année l'écart total des rémunérations moyennes entre les femmes et les hommes pondéré par l'effectif des classifications.

La CEIDF procédera également annuellement à l'analyse des salaires médians des femmes, comparés à ceux des hommes de l'entreprise, pour un même emploi, une même classification et une même tranche d'âge.

Dans le cadre de cette analyse, les situations des salariées présentant un écart égal ou supérieur à 4% feront l'objet d'une analyse systématique par la DRH, incluant notamment :

- L'analyse de l'absentéisme longue durée (hors congé maternité ou d'adoption)
- L'appréciation des compétences dans le cadre des entretiens d'évaluation professionnelle

A l'issue de cette analyse des actions correctrices seront engagées si nécessaire.

Les parties conviennent que le taux de 4% retenu pour la mesure des écarts, selon les critères repris ci-dessus, sera examiné chaque année lors d'une réunion de la commission de l'égalité professionnelle du CSE.

Un budget spécifique dédié à la résorption des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes pourra être défini si nécessaire chaque année. Son montant sera alors présenté aux organisations syndicales dans le cadre de la NAO.

Objectifs chiffrés :

- S'assurer que le nombre de femmes bénéficiaires d'une mesure individuelle dans l'année (prime, promotion, avancement) soit représentatif du nombre de femmes dans l'effectif inscrit en CDI au sein de l'entreprise. Cet objectif sera décliné par niveau de classification.
- S'assurer que l'écart moyen de rémunération (SATH moyen) entre les femmes et les hommes, pour un même emploi, une même classification et une même tranche d'âge ne dépasse pas 4% à fin 2026.
- S'assurer que l'écart total des rémunérations moyennes entre les femmes et les hommes, pondéré par l'effectif de la classification est inférieur à 1%.

Indicateurs de suivi :

1. Nombre de femmes bénéficiaires d'une mesure individuelle dans l'année/ nombre total de salarié(e)s bénéficiaires d'une mesure individuelle dans l'année. Cet indicateur sera décliné par niveau de classification.
2. Pourcentage d'écart total des rémunérations moyennes entre les femmes et les hommes, pondéré par l'effectif de la classification.
3. Dans le cadre de la consultation relative à la politique sociale la Direction présentera au CSE un bilan concernant la rémunération en détaillant notamment :
 - o Les salaires des Femmes, comparés à ceux des Hommes de l'entreprise, pour un même emploi, une même classification et une même tranche d'âge (sous réserve d'avoir au moins 10 personnes dans une même tranche d'âge).
 - o L'enveloppe totale consacrée aux mesures prises pour réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, le nombre d'augmentations appliquées dans ce cadre avec le montant minimum, maximum et moyen de ces augmentations.

ARTICLE 6 : ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

L'articulation des temps de vie est un levier déterminant pour la réalisation de l'égalité professionnelle. Afin de la favoriser, la CEIDF a signé la charte des 15 engagements sur l'équilibre des temps de vie qui porte sur la promotion d'une culture managériale souple, respectueuse de la vie privée des salarié(e)s et intégrant leurs contraintes personnelles.

Trois mesures (articles 6-1, 6-2 et 6-3) de qualité de vie au travail (QVT) constituent des moyens de favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle en faveur des femmes :

1. Modalités d'organisation des réunions ;
2. Accès au temps partiel ;
3. Principe de bon usage des outils de communication et médias sociaux.

En outre sont prévues d'autres mesures (article 6-4 et 6-5) plus axées sur l'égalité entre les femmes et les hommes en la matière.

Article 6-1 Organisation des réunions

Les réunions récurrentes de type réunion de service ou de direction, doivent être planifiées pendant les horaires collectifs.

La CEIDF veille ainsi à prendre en compte les contraintes de vie personnelle et s'engage à effectuer des rappels nécessaires sur l'observation de cette disposition auprès du management. Ce point est intégré dans les formations destinées aux managers.

Par ailleurs, afin d'éviter les contraintes de déplacement, les réunions via téléconférence sont privilégiées lorsque cela est possible.

Article 6-2 Accès au temps partiel

Conformément à l'accord relatif au temps partiel en vigueur à la CEIDF, il est rappelé que le temps partiel correspond à un choix du salarié, sous réserve de l'accord de la DRH, et ceci dans le but

d'une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle. Pour rappel, en présence de plusieurs demandes dans une même unité de travail, des critères de priorité tenant compte des situations personnelles, notamment celles des femmes, sont prévues.

Article 6-3 Principe de bon usage des outils de communication et médias sociaux

La CEIDF dispose d'une charte de bonne pratique des outils de communication et médias sociaux.

Cette charte prévoit plus particulièrement des mesures relatives à l'équilibre des temps de vie. Les outils nomades de communication n'ont pas vocation à être utilisés en dehors des heures de travail sauf circonstances exceptionnelles.

Article 6-4 Accompagnement des salarié(e)s en congé maternité ou d'adoption

Les salarié(e)s bénéficiant d'un congé maternité ou d'adoption seront informé(e)s dès que l'entreprise aura connaissance de leur situation qu'ils-elles bénéficieront d'un entretien un mois avant leur départ en congé avec la DRH, ceci afin de faire un point sur leur situation professionnelle et évoquer les conditions de reprise d'activité et notamment, le cas échéant, les mesures d'accompagnement liées à un projet de mobilité fonctionnelle et/ou géographique.

Par ailleurs, les salarié(e)s concerné(e)s bénéficieront d'un entretien de reprise d'activité avec la DRH un mois avant le retour et d'une communication du lieu d'affectation, ou au retour de congé maternité et/ou d'adoption, si le salarié ou la salariée n'a pu faire l'entretien avant, avec pour objectif de :

- Définir les conditions de reprise d'activité ;
- Déterminer les éventuels besoins de formation.

Un compte-rendu de ces entretiens sera établi et communiqué au salarié et à son manager.

Article 6-5 Congé paternité et d'accueil de l'enfant

Les salarié(e)s bénéficiant d'un congé paternité et d'accueil de l'enfant, conformément aux dispositions de l'article D 1225-8 du Code du travail, verront leur rémunération de base à plein traitement maintenue sous réserve :

- D'être éligible aux droits et percevoir les indemnités journalières de la Sécurité Sociale ;
- Que la CEIDF puisse être subrogée dans les droits du salarié au titre de la perception des indemnités journalières servies par la CPAM.

De plus l'entreprise s'engage à promouvoir le partage de la responsabilité familiale avec, notamment la mise à disposition d'un guide de la parentalité destiné à présenter les différents droits et démarches associés (disponible dans l'intranet).

Objectifs Chiffrés :

- S'assurer que 100% des salarié(e)s soient reçu(e)s avant leur congé de maternité et/ou d'adoption.
- S'assurer que 100% des salarié(e)s soient reçu(e)s en entretien à leur retour de congé maternité et/ou d'adoption.
- S'assurer de la bonne prise des congés paternité.

Indicateurs de suivi :

1. Nombre de salarié(e)s reçu(e)s en entretien à leur demande, en amont du congé maternité ou d'adoption.
2. Nombre de salarié(e)s reçu(e)s par la DRH au retour de leur congé maternité ou d'adoption
3. Nombre de jours de congés paternité sur le nombre théorique.
4. Effectif F/H à temps partiel selon la répartition cadres / non-cadres.
5. Pourcentage et nombre de salarié(e)s à temps partiel ayant bénéficié d'une augmentation au cours de l'année considérée comparé au pourcentage et nombre de salarié(e)s ayant bénéficié d'une augmentation.
6. Nombre de pères ayant pris le congé paternité sur le nombre de bénéficiaires ;
7. Nombre de jours de congés paternité sur le nombre théorique.

ARTICLE 7 : LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL, LES AGISSEMENTS SEXISTES ET LES VIOLENCES INTRAFAMILIALES

Les évolutions sociétales et les dispositions légales renforcées autour d'un grand ensemble que constituent le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et les violences intrafamiliales engagent les entreprises à 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 CEIDF a déjà désigné deux référents chargés d'orienter, informer et accompagner les salarié(e)s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Ces référents bénéficieront régulièrement des formations nécessaires au bon accomplissement de leurs missions.

En matière de violences intrafamiliales, la CEIDF s'appuie notamment sur son Service social interne.

Article 7-1 Mesures préventives :

Afin de renforcer la sensibilisation et éviter les comportements individuels ou collectifs inappropriés, qu'ils émanent de salarié(e)s, de clients ou de tiers, d'autres mesures et outils préventifs seront encore déployés au plus près des salarié(e)s :

- Rappels réguliers des canaux d'alerte : adresse mail générique permettant à tout collaborateur qui souhaite déclarer une situation de contacter directement le référent de la DRH à CEIDF_harcelement-sexuel_contact-DRH@ceidf.caisse-epargne.fr et/ou en utilisant l'outil Whispli ;
- Rubriques dédiées sur le site intranet Planet CEIDF avec identification des référents, communication dédiée ;
- Communication et sensibilisation lors des parcours d'intégration des nouveaux entrants et des nouveaux managers ;
- Actions de sensibilisation régulières notamment lors des semaines dédiées aux thématiques de mixité/diversité ;
- Mise à disposition de modules de formation sur Talent Academy ;
- Inscription de 100% des salarié(e)s à la formation proposée par le Groupe BPCE.

Article 7-2 Mesures d'accompagnement :

En matière de violences intrafamiliales, le service social a en charge d'informer et d'accompagner les salarié(e)s concerné(e)s.

Plus particulièrement, le service social :

- Effectue un entretien d'évaluation de la situation, au téléphone, au bureau ou au domicile de la personne ;
- Définit, selon la gravité de la situation, les aides à apporter (par exemple, orienter vers un numéro d'urgence, vers les services de Police, vers des Associations, des structures d'hébergement d'urgence) ;
- Oriente la personne vers le Service Santé au Travail pour un entretien avec le Médecin du Travail et propose les services de PsyFrance ;
- Se coordonne avec la DRH dans le cas d'une demande de mobilité ;
- Aide le salarié à monter un dossier auprès des commissions sociales du CSE et de la Prévoyance, dans le cas de difficultés financières.

En parallèle de ces mesures, les salarié(e)s victimes de violences conjugales pourront bénéficier d'un accompagnement spécifique proposé par le réseau commercial BDD, afin de pouvoir obtenir un compte séparé avec des moyens de paiement associés pour retrouver leur indépendance financière.

En matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes :

- Accompagnement de la victime par les 2 référents en charge de la lutte contre le harcèlement (ex. orientation dans les démarches qui pourraient être engagées) ;
- Prise en charge des alertes avec la méthodologie d'enquête la plus adaptée ;
- Suivi du soutien apporté, notamment après traitement de la situation.

Un bilan annuel sera présenté chaque année en CSE. Il intégrera le nombre de situations traitées et le type d'actions engagées.

ARTICLE 8 : SENSIBILISATION ET COMMUNICATION SUR L'EGALITE F-H

La CEIDF souhaite ancrer les actions de sensibilisation et de communication sur le sujet de l'égalité professionnelle et de la mixité. Les parties attachent une importance particulière à la communication et à la sensibilisation des acteurs de l'entreprise, dont les salarié(e)s, sur les mesures déployées en matière d'égalité Femmes-Hommes.

Article 8-1 Communication

Le présent accord fera l'objet d'une communication sur l'intranet de l'entreprise présentant les dispositions principales ainsi que la publication de l'intégralité du texte.

Article 8-2 Sensibilisation à la mixité

Afin de sensibiliser plus largement sur le thème de l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre la CEIDF s'engage à :

- Intégrer dans le parcours de formation des managers un e-learning sur ces thèmes ;

- Mettre en place un module de formation e-learning sur ce thème pour tous les nouveaux entrants ;
- Proposer des actions annuelles de sensibilisation sur le sujet à l'ensemble des collaborateurs ;
- D'autre part, toute personne participant au processus de recrutement (RRH et Manager) bénéficie d'une sensibilisation obligatoire sur le thème de l'égalité professionnelle et de la non-discrimination à l'embauche par le suivi d'une formation spécifique a minima tous les 5 ans.

ARTICLE 9 : SUIVI DE L'ACCORD

Un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes est réalisé au niveau de l'entreprise chaque année.

Ce rapport est présenté au CSE dans le cadre de la consultation relative à la politique sociale de l'entreprise.

Préalablement ce rapport est présenté en commission égalité professionnelle du CSE afin de préparer ladite consultation du CSE.

La Commission égalité professionnelle du CSE est en charge du suivi de l'application de l'accord.

ARTICLE 10 : DUREE DE L'ACCORD

Ce présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il entre en vigueur rétroactivement au 1^{er} juillet 2024 et cessera de produire tout effet le 30 juin 2027.

Au plus tard trois mois avant son terme, la Direction et les organisations syndicales représentatives au sein de la CEIDF se réuniront pour analyser le bilan de la mise en œuvre de cet accord et pour négocier les termes d'un nouvel accord.

ARTICLE 11 : REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à la Direction ou aux organisations syndicales habilitées selon les conditions légales en vigueur.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, la Direction et les organisations syndicales habilitées devront se rencontrer pour examiner cette demande.

ARTICLE 12 : COMMUNICATION DE L'ACCORD

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des Organisations syndicales disposant d'une section syndicale dans l'entreprise.

Le présent accord sera mis en ligne sur le site intranet de la Caisse d'Epargne Ile-de-France dans l'espace dédié aux accords d'entreprise et sera donc accessible à l'ensemble du personnel.

ARTICLE 13 : DEPOT DE L'ACCORD

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

Il sera donc déposé :

- Sur la plateforme de téléprocédure dénommée « TéléAccords » accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du Code du travail ;
- Et en un exemplaire original au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ARTICLE 14 : PUBLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

* * *

Fait à Paris, le 08/10/2024

En 10 exemplaires originaux

Pour la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Ile-de-France,

Carole SOTTEL

Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources

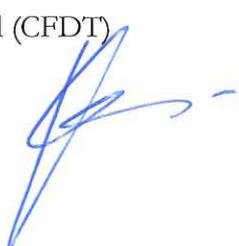


Pour les organisations syndicales représentatives,

Confédération française démocratique du travail (CFDT)

E. BLAS le 08/10/2024

Confédération générale du travail (CGT)

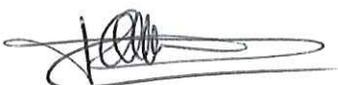


Syndicat national de l'encadrement Confédération générale des cadres (SNE-CGC)

Christophe BARCÉ

Syndicat unifié – Union nationale des syndicats autonomes (SU-UNSA)

Pierre REUSCHLEIN



Solidaires, unitaires et démocratiques-Solidaires (SUD)

Valérie BUISSEVEAU

