

## Accord sur l'Égalité Professionnelle entre les Hommes et les Femmes au sein de la CEAPC

### Entre les soussignés :

- La Caisse d'Épargne Aquitaine Poitou-Charentes, dont le siège social est situé à Bordeaux Cedex (33076), 61, rue du Château d'Eau, Représentée par Monsieur Bernard DURAND, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,

**d'une part,**

- Les représentants des Organisations Syndicales Représentatives, au sens de l'article L.2122-1 du Code du Travail,
  - SNE-CGC, représentée par Madame Nathalie MIRANDE, déléguée syndicale centrale,
  - SUD Solidaires BPCE, représentée par Madame Hélène FEUGA, déléguée syndicale centrale,
  - SU-UNSA, représentée par Madame Nathalie HURTAUD, déléguée syndicale centrale,
  - RSP CEAPC, représentée par Monsieur Bruno FACHAUX, délégué syndical central,

**d'autre part,**

**Il a été conclu ce qui suit :**

### **PREAMBULE**

L'égalité professionnelle doit permettre aux femmes et aux hommes de la CEAPC de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle ainsi qu'en matière de qualification, de classification, de promotion et de rémunération.

L'entreprise veille, au quotidien, au respect de ce principe qui constitue un engagement dès l'embauche et à tout stade de la vie professionnelle.

Au cours de ces dernières années, la CEAPC s'est engagée à travers diverses mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. En 2012, un plan d'actions destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes était établi à la CEAPC en déclinaison du chapitre 4 de l'accord de groupe du 28 octobre 2011 portant sur la GPEC. Il a ensuite été renouvelé et enrichi pour les années suivantes.

Par le présent accord, la CEAPC et les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au principe d'égalité tout au long du parcours professionnel.

Plus précisément, il fixe des objectifs de progression, des actions et des indicateurs de suivi dans les six domaines d'actions prioritaires suivants :

- **embauche externe,**
- **formation,**
- **promotion professionnelle,**
- **sensibilisation et communication,**
- **mixité des emplois,**
- **rémunération effective.**

De plus, la CEAPC continuera d'apporter son soutien à l'association des « Elles de la Mixité » dont l'objet est la promotion de l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise.

Enfin, pour favoriser l'égalité des chances notamment en matière d'emploi et afin de manifester son engagement pour la non-discrimination, la CEAPC a signé le 17 mars 2016 la Charte de la Diversité.

## **ARTICLE 1 : L'EMBAUCHE EXTERNE**

Afin d'équilibrer l'accès à l'emploi, la CEAPC rappelle que l'ouverture des postes à pourvoir doit se faire de manière indifférente aux femmes et aux hommes. La CEAPC respecte déjà ce principe.

L'objectif général est la progression, pour tous les postes d'encadrement, de la représentation équilibrée des femmes et des hommes retenus pour les entretiens de recrutement.

### **1.1. Maintenir des processus de recrutement basés sur les seules compétences et le potentiel**

- Objectif 1 : Supprimer toute référence liée au genre dans les appels à candidatures quel que soit le canal de diffusion

La perception de différences liées au genre en matière de recrutement commence bien souvent par la rédaction des définitions de postes ou d'offres d'emploi. Il est donc important d'être vigilant pour qu'aucune référence sexuée n'existe.

- Objectif 2 : Faire connaître notre engagement en apposant le logo « Charte de la Diversité » sur les signatures mail de l'ensemble des collaborateurs de la DRH

La signature de la Charte de la Diversité témoigne de la volonté de l'entreprise de diversifier ses viviers de recrutement et de son ouverture à des collaborateurs d'horizons divers. Cette communication en interne et en externe permet de rappeler cet engagement vis-à-vis de l'ensemble de nos interlocuteurs dont les candidats. Elle est donc importante vis-à-vis des candidats et permet de limiter les réflexes d'autocensure.

- *Indicateurs : Pourcentage des signatures mail des collaborateurs de la DRH faisant référence au logo charte de la diversité*
- Objectif 3 : Veiller à un niveau de recrutement externe annuel équivalent entre les hommes et les femmes

Afin de prévenir tout risque de déséquilibre de la pyramide démographique de la CEAPC, l'entreprise veillera chaque année à ce que son recrutement externe soit équivalent entre les hommes et les femmes.

- *Indicateurs : Pourcentage hommes / femmes des recrutements annuels en CDI en tenant compte des contraintes du marché de l'emploi*

## **1.2. Rappeler nos exigences en matière d'égalité professionnelle aux cabinets de recrutements**

La CEAPC a depuis plusieurs années sélectionné ses cabinets de recrutements en tenant compte de la qualité et de la diversité des profils que ceux-ci nous proposent. Cette exigence sera renforcée et formalisée afin d'augmenter la proportion de groupes sous-représentés dans les viviers habituels de candidats.

- Objectif 1 : Intégrer dans le cahier des charges des partenaires de placement la politique d'égalité professionnelle de la CEAPC
  - *Indicateurs : Pourcentage des contrats de recherche signés avec des cabinets de recrutement faisant référence au respect de l'égalité professionnelle hommes femmes*
- Objectif 2 : Veiller à ce que les cabinets de recrutement présentent en phase finale une répartition équilibrée hommes / femmes à compétence égale et en tenant compte des contraintes du marché de l'emploi
  - *Indicateurs : Pourcentage hommes / femmes des candidats présentés en phase finale de recrutement*

### **1.3. Communiquer sur la démarche d'égalité professionnelle auprès d'écoles partenaires, de partenaires de recrutements ou d'entreprises de travail temporaires**

Le développement de nos relations avec un certain nombre d'écoles, et le maintien de liens forts avec les entreprises de travail temporaire et les cabinets de recrutement, est un enjeu important pour nos futurs recrutements. Cette action sera l'opportunité conjointement de rappeler et mettre en avant notre attachement à l'égalité professionnelle, mais aussi de communiquer sur la signature par la CEAPC de la « Charte de la Diversité ».

- Objectif : Intégrer dans les présentations de l'entreprise, les enjeux de la politique mixité en faisant notamment référence à la charte de la diversité
  - *Indicateurs : Pourcentage des publications relatives à notre politique de recrutement mentionnant les enjeux de la politique mixité et faisant référence à la charte de la diversité*

### **1.4. Veiller à faire émerger pour chaque poste à pourvoir une mixité des candidatures**

Les premières phases d'un recrutement (définition de poste, annonce, sélection CV et premiers entretiens) doivent veiller à faire émerger pour chaque poste à pourvoir une diversité hommes/femmes.

- Objectif : Retenir à compétences équivalentes et pour la phase finale de recrutement, des candidatures mixtes pour tous les postes cadres ou non cadres
  - *Indicateurs : Pourcentage hommes / femmes des candidats reçus en entretiens de recrutement*

## **ARTICLE 2 : LA FORMATION**

Levier essentiel dans l'évolution de carrière, la formation professionnelle permet notamment de garantir l'adaptabilité au poste de travail occupé ainsi que l'accès à d'autres fonctions.

Ainsi, l'égal accès à la formation professionnelle constitue l'un des objectifs prioritaires de la politique Ressources Humaines de la CEAPC.

Dans ce cadre, l'objectif général consiste d'une part, à prendre toutes les dispositions pour assurer un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, notamment managériaux, et d'autre part, à poursuivre le développement de la participation aux cycles de formation dédiés aux femmes.

## 2.1. Poursuivre un plan de formation garantissant l'égal accès à la formation des hommes et des femmes

- Objectif : Veiller à une répartition hommes / femmes des heures de formations en adéquation avec la répartition Hommes/Femmes dans l'entreprise
  - Indicateurs : Pourcentage hommes / femmes du Nombre d'heures de formation dispensées aux salariés de la CEAPC

## 2.2 Mettre en place des dispositifs facilitant l'accès à la formation

Prendre en charge les frais de garde d'enfants pour les parcours de formation de longue durée. Pour les salariés suivant un parcours de formation supérieur ou égal à 10 jours, et ayant un ou plusieurs enfants à charge, possibilité d'acquérir des CESU pour la prise en charge des frais de garde dans la limite fixée.

Les salariés éligibles seront informés par le service formation de la possibilité de bénéficier d'un tel dispositif.

- Objectif : Faciliter l'accès à la formation par le maintien du plafond des CESU à 1500 € avec une participation de la CEAPC à hauteur de 25% de chaque CESU
  - Indicateurs : Nombre de salariés bénéficiaires

## 2.3. Informer sur les parcours de formation afin de garantir une meilleure lisibilité des actions dispensées dans le cadre du plan

Les informations sur les possibilités de formation permettant de préparer une évolution professionnelle ne sont pas toujours facilement accessibles. L'actualisation régulière du portail informatique dédié permettra à chacun de disposer en accès direct de ces informations.

- Objectif : Veiller à une actualisation régulière du portail de formation
  - Indicateurs : Rubriques régulièrement actualisées

## 2.4. Favoriser l'accès des femmes à potentiel aux programmes de formation dédiés au management (ex : parcours ESSEC, ESCP Europe , Hauts potentiels, Advanced Management Program, Talents, etc.)

Compte tenu du pourcentage de femmes au sein des classifications J et plus, il est primordial de renforcer leur participation aux formations Groupe préparant à la prise de plus fortes responsabilités.

- Objectif 1 : Proposer des candidatures féminines dans les parcours nationaux
  - Indicateurs : Nombre de candidatures féminines proposées dans les parcours



- Objectif 2 : Inscrire 12 salariées par an à la Formation « Développer son leadership au féminin »
  - Indicateurs : Nombre de salariées inscrites à la formation
  
- Objectif 3 : Inscrire 5 salariées à la Formation « Réussir sa carrière au féminin »
  - Indicateurs : nombre de salariées inscrites à la formation

## **2.5. Renforcer les actions de sensibilisation sur la thématique de la lutte contre les stéréotypes et la discrimination**

Dès l'entrée dans l'entreprise, mais aussi lors de la prise de responsabilités managériales, les parties signataires considèrent qu'il est important d'informer les nouveaux entrants comme les nouveaux managers sur la politique de la CEAPC en matière d'égalité professionnelle et particulièrement concernant les stéréotypes et la discrimination.

- Objectif 1 : Intégration d'une information sur la thématique de la lutte contre les stéréotypes et la discrimination lors de la journée d'accueil des nouveaux entrants
  - Indicateurs : nombre de salariés nouveaux entrants informés
  
- Objectif 2 : Intégration d'une information sur la thématique de la lutte contre les stéréotypes et la discrimination dans le Parcours Nouveaux Managers
  - Indicateurs : nombre de salariés nouveaux managers informés

## **ARTICLE 3 : LA PROMOTION PROFESSIONNELLE**

Les parties signataires souhaitent renforcer **l'égalité d'accès à la promotion** et aux postes à responsabilités afin de favoriser la construction de parcours de carrière sans distinction de sexe.

La CEAPC s'engage à faire progresser le pourcentage de femmes parmi la catégorie des cadres afin d'atteindre l'objectif que le Groupe BPCE s'est fixé, soit 43% de femmes cadres à fin 2018.

La CEAPC s'engage également à porter une attention particulière aux salariés en situation de monoparentalité, visant à faciliter leur évolution professionnelle et géographique au sein de l'entreprise.

La CEAPC rappelle que tous les emplois de la CEAPC sont éligibles à un taux d'activité horaire à temps partiel. Toutefois, certains postes rattachés à ces emplois peuvent ne pas être compatibles avec un taux d'activité à temps partiel.

### **3.1. Mise en place d'actions favorisant l'émergence de candidatures féminines :**

Les comportements des hommes et des femmes semblent être différents en matière de candidatures à des postes tant en recrutement externe qu'en mobilité interne. Ainsi, les pourcentages de candidatures hommes/femmes varient fortement selon qu'il s'agisse de pourvoir un poste unique ou plusieurs postes identiques en même temps. Il est donc important de mettre en place des actions correctives afin de faciliter l'évolution professionnelle des uns et des autres.

- Objectif : Maintenir le plafond de CESU à 1500 € pour favoriser les mobilités géographiques pour les familles monoparentales

Ces dispositions s'appliqueront en cas de dépassement des seuils fixés à l'article 3.3 de l'accord mobilité du 18/01/2008.

Les salariés éligibles seront informés par leur gestionnaire de carrière de la possibilité de bénéficier d'un tel dispositif.

- Indicateur : nombre de salariés bénéficiaires

### **3.2. Identifier des femmes à potentiel afin de faciliter le passage des étapes charnières vers l'encadrement**

Le pourcentage de femmes cadres progresse sensiblement mais demeure toutefois à un niveau insuffisant au regard du pourcentage de femmes dans l'effectif total de la CEAPC. Ce constat est encore plus réel au sein de l'encadrement supérieur. Il convient donc de renforcer nos moyens et actions permettant d'identifier les potentiels et de préparer les évolutions de carrières envisageables.

- Objectif 1 : Identifier des potentiels féminins au travers de rencontres dédiées avec la ligne hiérarchique

- Indicateur : nombre de revues de personnel menées avec les Directions

- Objectif 2 : Approfondir les projets professionnels identifiés dans les appréciations des compétences et les rencontres avec les managers en proposant des entretiens de gestion de carrière ; 55% des entretiens dédiés aux femmes

- Indicateur : nombre de femmes reçues en entretien de gestion de carrières vs la représentation des femmes dans l'entreprise

- Objectif 3 : Inscrire des femmes à potentiel dans le cycle de préparation au métier de Directeur d'Agence à hauteur de 55%
  - Indicateur : nombre de femmes inscrites dans ce parcours

### **3.3. Donner une meilleure lisibilité sur les parcours d'évolution professionnelle et les métiers existants au sein de la CEAPC**

Une meilleure information sur les possibilités d'évolution au sein de l'entreprise permet aux salariés de se projeter plus aisément dans ce que pourrait être leur devenir professionnel. Il est donc souhaitable de mettre à leur disposition un outil présentant les métiers et parcours professionnels existants.

- Objectif : Promouvoir les parcours de mobilité professionnelle au travers d'un outil d'information sur les passerelles de mobilité : « MOBILIWAY » et ajout de films sous la forme de témoignages sur les métiers de la CEAPC
  - Indicateur : Pourcentage des mobilités féminines vs total des mobilités

### **3.4. Organiser des entretiens spécifiques aux retours de congé maternité, d'adoption, congé parental ou longue absence en vue d'étudier les conditions de reprise, les éventuels souhaits de mobilité et les besoins de formation nécessaires au développement professionnel**

Une période de longue absence est parfois génératrice de difficultés au retour dans l'entreprise. Il est donc important de pouvoir préparer ce retour par un entretien avec le salarié concerné.

- Objectif : Systématiser les entretiens professionnels de reprise pour les populations concernées
  - Indicateur : Pourcentage d'entretiens spécifiques réalisés par la DRH par rapport à la population concernée

### **3.5. Faire coïncider autant que possible la date de mobilité géographique des salariés ayant au moins un enfant à charge en changement d'affectation engendrant un déménagement avec les dates de rentrée scolaire**

Un autre des freins à la mobilité professionnelle géographique, particulièrement pour les femmes, est la difficile conciliation de ce changement avec les contraintes liées à la scolarisation des enfants.

- Objectif : Veiller à favoriser les changements d'affectation géographique pour les salariés ayant charge de famille et entraînant un déménagement pendant les périodes de congés scolaires

- Indicateur: Nombre de mutations entre juillet et septembre versus nombre total de mutations pour les populations concernées

### 3.6. Observatoire de l'égalité

Un observatoire hommes/femmes visant à suivre l'évolution de carrière des hommes et des femmes de l'entreprise au cours des premières années de présence sera mis en place et actualisé annuellement. Son contenu sera déterminé en concertation avec la Commission Egalité Hommes/Femmes du Comité d'Entreprise.

## ARTICLE 4 : LA SENSIBILISATION ET LA COMMUNICATION

L'objectif des signataires est de faire évoluer durablement les mentalités par des actions positives concrètes et des actions de communication en faveur de l'égalité professionnelle.

Le partage de l'information est source d'accroissement de la connaissance et est un élément clé pour la modification des comportements. Aussi, plusieurs actions sont proposées :

- Objectif 1 : Mettre à disposition des salariés des fiches techniques de bonnes pratiques concernant la parentalité
  - Indicateur: Fiches de bonnes pratiques mises à disposition sous l'intranet
- Objectif 2: Réaliser et diffuser des communications relatives à la mixité (ex : Journée de la femme, etc.) en partenariat avec l'association des « Elles de la Mixité » :
  - Indicateur: Communications et sensibilisations portant sur la politique et les enjeux de l'égalité hommes-femmes
- Objectif 3: Renforcer la communication sur le dispositif « aide aux aidants » du contrat IMA Assistance (via BPCE Mutuelle)
  - Indicateur: Communication sous intranet relative au dispositif et sensibilisation des équipes RH
- Objectif 4: Normaliser les libellés d'emplois sur les définitions d'emplois et les bulletins de paie (aucune référence sexuée)
  - Indicateur: Pourcentage de libellés des définitions d'emplois et de bulletins de paie normalisés

## ARTICLE 5 : MIXITE DES EMPLOIS

La CEAPC rappelle que l'ensemble des emplois de l'entreprise est accessible aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Une attention renforcée sera portée, sur la durée du présent accord, aux emplois comprenant au moins 25 titulaires (dont 5 femmes et 5 hommes) qui feraient apparaître un fort déséquilibre hommes – femmes, afin de rééquilibrer la composition de ces emplois.

Ainsi, à fin février 2018, sont concernés les emplois :

- Gestionnaire de Clientèle (391 femmes et 158 hommes)
- Chargé (e) de Clientèle (268 femmes et 127 hommes)
- Chargé (e) de Clientèle Professionnelle (41 femmes et 55 hommes)
- Responsable de Clientèle (133 femmes et 74 hommes)
- Directeur (trice) d'agence (96 femmes et 185 hommes)
- Directeur (trice) de Groupe (5 femmes et 22 hommes)
- Gestionnaire de Domaine (21 femmes et 11 hommes)

## ARTICLE 6 : REMUNERATION EFFECTIVE

Il est rappelé qu'une négociation a d'ores et déjà été menée au titre de l'année 2018, sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée. Cette négociation a porté notamment sur les salaires effectifs et le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes. A défaut d'accord signé avec les partenaires sociaux au terme de cette négociation, l'entreprise a acté sous forme d'engagement unilatéral l'octroi de différentes mesures salariales au bénéfice des salariés de la CEAPC.

En vue des éléments remis lors de la négociation du bloc 1, il a été constaté qu'à ancienneté équivalente et classification égale, il n'existe pas d'écart significatif de rémunération entre les hommes et les femmes.

La CEAPC s'est toutefois engagée à maintenir une vigilance particulière afin de s'assurer de la juste et équitable répartition des mesures salariales attribuées, entre les hommes et les femmes dans l'entreprise.

Dans ce cadre, la CEAPC s'engage à présenter, lors de la prochaine négociation annuelle sur les salaires, les résultats d'une analyse complémentaire à mener concernant les emplois locaux occupés par au moins 5 femmes et 5 hommes. Cette étude interne, dont la méthodologie sera arrêtée en concertation avec la Commission Egalité Professionnelle du Comité d'Entreprise, permettra d'identifier les éventuels écarts significatifs. Ceux-ci feraient l'objet de plans d'actions et de mesures en vue d'apporter les corrections nécessaires. Selon

les résultats constatés, une enveloppe budgétaire spécifique pourrait être mise en place dès 2019.

A ce jour, 17 emplois sont concernés représentant plus de 1900 salariés :

*Assistant(e) Services Bancaires*  
*Chargé(e) d'Affaires Economie Sociale*  
*Chargé(e) d'Affaires Gestion Privée*  
*Chargé(e) d'Affaires PME*  
*Chargé(e) de Clientèle*  
*Chargé(e) de Clientèle Professionnelle*  
*Directeur(trice) d'Agence*  
*Directeur(trice) d'Agence Adjoint*  
*Directeur(trice) de Groupe*  
*Gestionnaire de Clientèle*  
*Gestionnaire de Clientèle Prescription Partenariat*  
*Gestionnaire de Domaine*  
*Moniteur(trice) d'Assistance Bancaire*  
*Moniteur(trice) des Ventes*  
*Responsable d'Unité de Services Bancaires*  
*Responsable de Clientèle*  
*Technicien(ne) de Services Bancaires*

Les parties signataires confirment donc à nouveau leur attachement à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Cet engagement s'inscrit pour rappel dès l'embauche des salariés par l'attribution d'un niveau de salaire et de classification identique entre les femmes et les hommes pour un même métier, niveau de responsabilités, formation et expérience professionnelle.

## **ARTICLE 7 : SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD**

L'application du présent accord est suivie par les signataires et le Comité d'entreprise, et en particulier par les membres de sa commission Egalité H/F. Ainsi, l'entreprise communiquera aux signataires et aux membres de la commission Egalité H/F, avant la fin du mois de juin suivant l'exercice de référence, un suivi annuel des indicateurs retenus dans cet accord.

## **ARTICLE 8 : INFORMATION DU PERSONNEL**

Le présent accord sera diffusé sous Intranet et accessible par l'ensemble des salariés de la Caisse d'Épargne Aquitaine Poitou-Charentes.

## **ARTICLE 9 : DUREE ET REVISION**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 12 mai 2018 et cessera de produire tout effet lorsque la négociation relative à l'égalité professionnelle aura été clôturée au titre de l'année 2019 ou à défaut lors de l'entrée en vigueur du nouveau plan d'actions.

Le présent accord pourra être révisé, en tout ou partie, dans les conditions légales à tout moment par voie d'avenant. La partie souhaitant engager une procédure de révision devra en informer toutes les parties signataires par courrier recommandé ou lettre remise en main propre. Dans un délai maximum de 3 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 10 : DEPOT – PUBLICITE DE L'ACCORD**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires :

- une version sur support papier signée des parties, envoyée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception auprès de la DIRECCTE de BORDEAUX (118 Cour du Maréchal Juin),
- une version sur support électronique à la DIRECCTE (dd-33.accord-entreprise@direccte.gouv.fr),
- il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes de BORDEAUX (Place de la République).

Un exemplaire du présent accord sera également transmis à l'adresse numérique de la branche.

Fait à Bordeaux, le 11/05/2018

en 7 exemplaires originaux

**Pour la CEAPC, Représentée par Monsieur Bernard DURAND**

**Pour les organisations syndicales :**

- **L'organisation syndicale SNE-CGC,  
représentée par Madame Nathalie MIRANDE, déléguée syndicale centrale**
  
- **L'organisation syndicale SUD Solidaires BPCE,  
représentée par Madame Hélène FEUGA, déléguée syndicale centrale**
  
- **L'organisation syndicale SU-UNSA,  
représentée par Madame Nathalie HURTAUD, déléguée syndicale centrale**
  
- **L'organisation syndicale RSP CEAPC,  
représentée par Monsieur Bruno FACHAUX, délégué syndical central**