



## ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

### ENTRE LES SOUSSIGNES :

---

**La Caisse d'Épargne Grand Est Europe (ci-après désignée CEGEE)**, dont le siège social est 1 Avenue du Rhin - 67100 Strasbourg, représentée par Monsieur Eric SALTIEL, Mandataire en charge du Pôle Ressources dûment habilité aux fins des présentes.

**D'une part,**

**Et**

**Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de la CEGEE ;**

**D'autre part.**





## **PREAMBULE**

Conformément aux articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, la Direction de la CEGEE a invité les partenaires sociaux à négocier sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Les parties signataires du présent accord, réaffirment leur volonté de travailler à la promotion de l'égalité professionnelle et à l'amélioration de la qualité de vie au travail au sein de la Caisse d'Épargne Grand Est Europe.

Les parties signataires constatent des évolutions encourageantes sur le plan de l'égalité professionnelle :

- Un pourcentage de femmes cadre passé de 43,1% au 30 septembre 2018 à 46,6% au 30 août 2021 ;
- Des taux de promotion qui ont progressé en faveur des femmes (63.4% au 30 août 2021) ;
- Des actions mises en œuvre pour soutenir un changement durable des mentalités et tendre à la juste représentation et rémunération des femmes et des hommes tout au long de leur parcours professionnel.

Parce que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue autant un enjeu stratégique qu'un levier de performance économique et sociale, la Caisse d'Épargne Grand Est Europe vise, par le présent accord, plusieurs objectifs :

- Inscire les actions de cet accord (objectifs et mesures d'accompagnement) dans la durée, afin de viser des objectifs plus ambitieux ;
- Définir des mesures d'accompagnement dans tous les domaines d'action suivants relatifs à l'égalité professionnelle : le recrutement, la formation professionnelle, la promotion professionnelle, la rémunération effective, la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- Consacrer une enveloppe dédiée pour la réduction des écarts non expliqués de rémunération entre les femmes et les hommes
- Continuer l'amélioration de la qualité de vie au travail en agissant sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail, sur les situations de maternité, paternité et parentalité et sur le thème de la sensibilisation et de la communication

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.

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

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

- Le recrutement,
- La formation professionnelle,
- La promotion professionnelle,
- La rémunération effective,
- La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
- Organisation du travail et articulation vie privée / vie professionnelle
- Parentalité
- Les actions de sensibilisation et de communication



## **I. RECRUTEMENT**

L'accès équilibré à l'emploi constitue un objectif prioritaire pour la Caisse d'Épargne Grand Est Europe. Il contribue au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il concourt notamment, pour les emplois de cadres, au développement de la mixité dans les différents métiers de l'entreprise.

### **I.1. Objectifs**

Afin de viser un meilleur équilibre femmes/hommes sur les principaux métiers et niveaux de qualification, les objectifs de la CEGEE sont les suivants :

- Supprimer les écarts et se diriger vers un recrutement plus paritaire dans les métiers à forte disparité de genre ;
- Anticiper les futures évolutions professionnelles et prévenir les pénuries de candidatures féminines, notamment sur les postes de managers commerciaux ou financiers ;
- Briser tout type de stéréotype sur les appétences dites féminines ou masculines de certains métiers ;
- Ouvrir tous les postes indifféremment aux femmes ou aux hommes ;
- Porter une attention particulière au volume de recrutement des hommes sur les emplois non-cadre (notamment commerciaux).

### **I.2. Mesures d'accompagnement**

En vue d'atteindre les objectifs précités, la CEGEE mettra en œuvre les actions suivantes :

- Sensibiliser les collaborateurs de l'entreprise à la non-discrimination dans le recrutement par le biais du site de cooptation ;
- Poursuivre la formation des Conseillers RH à la non-discrimination ;
- Utiliser les communications internes à l'entreprise pour faire connaître aux salariés les métiers dont la représentation féminine ou masculine est la moins dense (par le biais de Portraits de collaborateurs par exemple) ;
- Retenir autant que possible pour la phase finale de pourvoi de poste, y compris par le biais de la mobilité interne, parmi les candidatures examinées, au minimum une candidature de chaque genre pour les postes d'encadrement.

## **2. FORMATION**

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

### **2.1. Objectifs**

Les objectifs en matière de formation professionnelle sont les suivants :

- Garantir pour les femmes et les hommes des conditions d'accès identiques à la formation, en respectant autant que possible la proportion de femmes et d'hommes dans l'entreprise, tant en ce qui concerne le nombre de stagiaires que le nombre annuel d'heures de formation ;
- Accentuer l'accès des femmes aux programmes managériaux Groupe afin de renforcer leur accès aux emplois de cadres supérieurs et dirigeants :
  - en prenant en compte la parité dans le vivier permettant d'accéder aux programmes managériaux Groupe, notamment en identifiant les potentiels féminins pour les inciter à suivre ces programmes de formation ;
  - en se donnant pour objectif d'atteindre 50% de femmes inscrites dans les programmes de formation dédiés au management proposés par le Groupe.
- Favoriser l'accès des femmes à des programmes de formation diplômants, certifiants et managériaux internes à l'entreprise
  - En prenant en compte la parité dans le vivier permettant d'accéder à ces programmes de formation ;
  - En se donnant pour objectif d'atteindre 50% de femmes inscrites dans lesdits programmes.

### **2.2. Mesures d'accompagnement**

Pour atteindre ces objectifs et s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes sont mises en œuvre ou renforcées :

- Ajouter une rubrique spécifique dans les documents utilisés dans des entretiens professionnels (identification des potentiels & recueil des attentes en terme d'inscription à des parcours de formation) ;
- Exploiter davantage les entretiens professionnels dans les processus de mobilité interne ;
- Communiquer au début de chaque année sur les formations diplômantes, qualifiantes et managériales inscrites au plan et rappeler leur égale accessibilité par les femmes et les hommes ;
- Poursuivre la mise en œuvre du parcours de formation Oser ma carrière au féminin, dont l'objectif est d'accompagner et d'encourager les participantes (manager ou non) dans la dynamisation de leur projet professionnel ;
- Poursuivre et développer le dispositif de mentoring et l'action de formation des mentors.



### **3. PROMOTION**

La gestion des parcours professionnels et l'amélioration de la proportion de femmes cadres constituent des objectifs prioritaires pour la CEGEE. Au-delà de favoriser l'accès des femmes au premier niveau d'encadrement, l'entreprise ambitionne de renforcer et de développer la mixité sur l'ensemble des niveaux de classification cadres.

L'entreprise renouvelle son engagement à appliquer des procédures de gestion et d'évolution de carrières similaires pour les femmes et les hommes, à permettre un accès identique à la promotion et aux postes à responsabilités et à favoriser la construction de parcours de carrière sans distinction de sexe afin de parvenir à une population équilibrée en genres.

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

#### **3.1. Objectifs**

Les objectifs de la CEGEE en matière de promotion professionnelle sont les suivants :

- Améliorer le taux de femmes cadres à **52%** à l'échéance de fin **2025** en vue de contribuer à l'atteinte de l'objectif global du Groupe, ;
- Veiller à ce que la progression de la représentation féminine dans les niveaux de cadres intermédiaires et supérieurs (classifications I, J et K) atteigne **42%** en **2025**.

#### **3.2. Mesures d'accompagnement**

Dans cette perspective et afin de s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes sont mises en œuvre ou renforcées :

- Elaborer et diffuser une communication détaillant les critères de promotion (compétences, expérience, contribution individuelle) ;
- Veiller à conserver une proportion équivalente d'hommes et de femmes dans les viviers.



#### **4. REMUNERATION EFFECTIVE**

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

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

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

Il est en outre important de rappeler que la comparaison des écarts de rémunération doit se faire sur des postes équivalents, au sens de l'article L3221-4, 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.

##### **4.1. Objectifs**

Les parties conviennent de la nécessité de poursuivre, dans le cadre de la politique salariale de la CEGEE, la réduction des écarts injustifiés constatés entre les rémunérations moyennes des hommes et celles des femmes à situation comparable et permettre d'assurer le principe d'égalité salariale à tous les stades de la vie professionnelle.

Pour cela, elles fixent les objectifs suivants :

- Assurer le principe d'égalité salariale à tous les stades de la vie professionnelle ;
- S'assurer que les niveaux de salaire et de classification soient identiques entre les femmes et les hommes sur un même emploi à niveau de compétence et/ou d'expérience équivalent, à l'embauche et tout au long de la vie professionnelle.

##### **4.2. Mesures d'accompagnement**

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

- Consacrer chaque année de la durée de l'accord, un budget dédié de 0.15% de la masse salariale à la réduction des écarts de salaire injustifiés entre les femmes et les hommes.

- Réaliser annuellement une étude en matière d'égalité salariale, qui se base notamment sur un point de situation au 31/12 de l'année N-1. Cette étude mesure les écarts de rémunération non expliqués entre les femmes et les hommes au sein des mêmes catégories, permettant ainsi d'identifier les situations en écart à corriger.  
Les mesures octroyées dans ce cadre ne peuvent conduire, pour les salariés qui en bénéficient, à être privés d'une pleine mesure d'augmentation individuelle justifiée par leur performance.
- Dresser le bilan lors de l'étude de l'année suivante, avec le nombre de salariées en « écart injustifié », le nombre de mesures prises, l'impact de ces mesures sur l'égalité salariale.  
Cette étude annuelle et le bilan annuel des mesures prises feront l'objet d'une présentation en Commission Egalité professionnelle du Comité Social et Economique (CSE), en complément du Diagnostic de situation comparée (DSC) entre les femmes et les hommes.
- Veiller à une répartition des augmentations individuelles tenant compte de la proportion de femmes et d'hommes constatée dans l'entreprise

Il est rappelé que les augmentations individuelles visent à reconnaître et valoriser une progression des prises de responsabilités, l'obtention de compétences autant en matière de savoir-faire que de savoir-être, une implication constante au quotidien confirmée par les entretiens annuels.

- Procéder à un rattrapage salarial au retour du congé maternité ou d'adoption.  
Ce rattrapage salarial consiste à augmenter, au retour du congé maternité / allaitement / adoption, la rémunération fixe sur la base de la moyenne des augmentations perçues durant leur absence par les collaborateurs relevant de la même classification.  
La part variable attribuée pour la période d'absence maternité / allaitement / adoption ou congé second parent au cours de l'année N, est déterminée sur la base du taux moyen :
  - Soit perçu par les collaborateurs de son entité de rattachement (exemple : Agence, Direction fonctionnelle, ...)
  - Soit perçu par les collaborateurs du même métier, si celui-ci bénéficie de critères de part variable spécifiques qui ne sont pas liés à l'entité de rattachement (exemples : Chargés d'Affaires Pro, CAGP, ...).

Le rattrapage ainsi mis en œuvre ne peut conduire, pour le (la) salarié(e) qui en a bénéficié, à être privé(e) d'une pleine mesure d'augmentation individuelle justifiée par sa performance ;

- Sensibiliser les managers sur l'importance accordée par l'entreprise à l'égalité salariale en :
  - Leur rappelant les obligations légales de l'entreprise en la matière ;
  - Mettant à leur disposition les informations nécessaires à la prise en compte de la situation des collaborateurs (femmes ou hommes) dont la rémunération est inférieure à la moyenne de leur emploi ou de leur classification, le but étant de permettre aux managers une prise de décision éclairée dans le cadre de la campagne annuelle des mesures salariales individuelles.

## **5. LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES**

Les évolutions sociétales et les nouvelles dispositions légales (Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel chap IV) ont permis de renforcer la prise de conscience et les enjeux en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en entreprises et dans la société dans son ensemble.

La CEGEE est engagée depuis plusieurs années au travers notamment de la nomination et la formation de référents harcèlement au sein de la RH et au sein du CSE ; et du déploiement des dispositifs de sensibilisation proposés par le Groupe (auto-diagnostic, guide, communication intranet...).

Les parties signataires du présent accord conviennent de la nécessité de poursuivre et développer les actions engagées par l'entreprise en matière de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

### **5.1. Objectif**

La CEGEE 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.

### **5.2. Mesures d'accompagnement**

Dans cette perspective et afin de s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes sont mises en œuvre ou renforcées :

- Suivi obligatoire par tous les managers et collaborateurs d'un e-learning relatif à la prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel ;
- S'assurer que les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes bénéficient régulièrement d'une formation ;
- Déployer le dispositif de communication et de sensibilisation en matière de lutte contre le sexisme et le harcèlement proposé par le Groupe ;
- Communiquer régulièrement sur les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise, et notamment la procédure de traitement d'un signalement ;
- Identifier les risques liés aux propos et agissements sexistes, le harcèlement ou les agressions sexuelles dans le DUER et le PAPRIACT.
-



## **6. ORGANISATION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

Les parties signataires affirment leur volonté d'assurer une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et privée des salariés femmes ou hommes.

Il est rappelé que la CEGEE met en œuvre, dans cette optique, la Charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie, favorisant l'exemplarité des managers, le respect de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, l'optimisation des temps de réunions et le bon usage des flux de messagerie.

### **6.1 Objectif**

La CEGEE réaffirme sa volonté de permettre aux collaborateurs de l'entreprise la meilleure conciliation possible entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

### **6.2 Mesures d'accompagnement**

Dans cette perspective, les mesures suivantes seront mises en œuvre :

- S'engager à rouvrir des négociations afin de pérenniser et améliorer le dispositif de télétravail existant ;
- Pérenniser l'autorisation d'absence pour la rentrée scolaire (1h, jusqu'à l'entrée en sixième (inclusive) ;
- Diminuer d'une heure par jour l'horaire de travail à partir du 5ème mois de grossesse pour les salariées travaillant indifféremment à temps complet ou partiel ;
- Rappeler l'existence du dispositif du don de jours ;
- S'engager à ouvrir des négociations portant sur le droit à la déconnexion ;
- Communiquer sur l'accès au temps partiel, notamment pour les postes d'encadrement, sur ses modalités de mise en œuvre ;
- Anticiper autant que possible la planification d'actions à l'initiative de l'employeur nécessitant impérativement la présence du salarié (exemple : formations longues, manifestations professionnelles, ...) ;
- Veiller pour les collaborateurs à temps partiel, à ce que la planification des actions de formation tienne compte autant que possible de la répartition du temps de travail sur la semaine.



## **7. MATERNITE, PATERNITE ET PARENTALITE**

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

### **7.1 Objectif**

La CEGEE se donne pour objectif de garantir aux salariés la meilleure conciliation possible de leur parentalité avec leur vie professionnelle

- En amont de la période d'absence liée à la parentalité
- Durant cette période d'absence
- Au retour de cette période d'absence

### **7.2 Mesures d'accompagnement**

Les actions suivantes seront mises en œuvre :

- Organisation d'entretiens préalables au congé maternité, adoption, ou parental d'éducation à temps plein ;
- Permettre au salarié absent de maintenir un lien avec l'entreprise par la mise à disposition d'informations générales de nature collective ;
- Organiser systématiquement un entretien professionnel de reprise au retour de congé maternité, d'adoption ou parental à temps plein qui doit notamment permettre d'écouter le salarié sur ses attentes en matière de formation ou de remise à niveau et lui proposer, au besoin, des actions destinées à faciliter sa reprise de l'activité professionnelle ;
- Assouplir les modalités d'exercice du télétravail (pour les emplois éligibles au télétravail) pour les femmes enceintes à compter du 5<sup>e</sup> mois de grossesse (en leur accordant la prise de 2 jours de télétravail par semaine, y compris pour les personnes à temps partiel dès lors qu'elles travaillent à minima 4 jours sur 5 par semaine) ;
- Assouplir les modalités d'exercice du télétravail (pour les emplois éligibles au télétravail) au retour du congé du 2<sup>nd</sup> parent (en leur accordant la prise de 2 jours de télétravail par semaine, y compris pour les personnes à temps partiel dès lors qu'elles travaillent à minima 4 jours sur 5 par semaine).



## **8. ACTIONS DE COMMUNICATION ET DE SENSIBILISATION**

Les parties signataires conviennent que la sensibilisation et la communication sont nécessaires aux évolutions des mentalités des hommes et des femmes

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

### **8.1 Objectifs**

L'objectif est de communiquer et de sensibiliser sur les dispositifs prévus par le présent accord.

### **8.2 Mesures d'accompagnement**

Les mesures suivantes seront mises en œuvre :

- Communiquer en externe (via les réseaux sociaux) sur l'attention portée par l'entreprise à la diversité et à la qualité de vie au travail, sur les progrès réalisés en matière d'égalité professionnelle et sur les critères de recrutement au sein de la CEGEE (exclusion des critères discriminatoires et illicites) ;
- Mettre en valeur le label Afnor par l'utilisation du nouveau logo ;
- Communiquer en interne les critères de promotion dans une optique de transparence ;
- Communiquer des bonnes pratiques en matière d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

## **9. SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD**

L'application du présent accord fera l'objet d'un suivi annuel en Commission Egalité professionnelle du Comité Social et Economique (CSE) sur la base des indicateurs de suivi présentés ci-après.

Ce suivi permettra de mesurer dans le temps, l'évolution des résultats et ainsi de vérifier les effets de l'accord.

### **LE RECRUTEMENT**

- Nombre de candidatures externes 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 de candidatures reçues dans Apogée par famille d'emploi et F/H,
- Nombre de recruteurs formés à la non-discrimination,
- Salaire moyen à l'embauche F/H.

### **LA FORMATION 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,
- Taux de femmes formées parmi la population formée,
- Nombre de femmes inscrites dans les cursus de formation qualifiante et ou diplômante,
- % 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.

#### **LA PROMOTION PROFESSIONNELLE**

- 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) pour les classifications cadres.

#### **LA REMUNERATION EFFECTIVE**

- 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 femmes ayant bénéficié du rattrapage salarial maternité parmi l'ensemble des femmes en congé maternité.
- Un état des lieux sera réalisé une fois par an sur la politique d'égalité salariale à partir de critères tangibles.

#### **LA LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES**

- Nombre de salariés ayant suivi une formation sur le sujet ;
- Nombre d'enquête réalisées suite à un signalement ;
- Nombre d'actions de communication réalisées.

#### **MATERNITE, PATERNITE ET PARENTALITE**

- 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 techniciens / cadres – nombre de salariés concernés/nombre de congés pris.

#### **ORGANISATION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

- Effectif F/H à temps partiel selon la répartition cadres / non-cadres,
- Pourcentage et nombre de salariés 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.
- Nombre de bénéficiaires de l'aménagement des modalités de télétravail pour les collaboratrices enceintes et les bénéficiaires d'un congé 2<sup>nd</sup> parent.

### **10. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent accord entre en vigueur à compter du lendemain de son dépôt.

Il est conclu pour une durée déterminée de quatre ans.



## **II. FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE**

Il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

Un exemplaire du présent accord sera déposé au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion. Conformément au décret n°2018-362 du 15 mai 2018, le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE par voie dématérialisée sur le site [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Un exemplaire original sera remis aux parties signataires.

Une information sera donnée au personnel et le présent accord sera mis à disposition des salariés.



Fait à Strasbourg, en 8 exemplaires,

le 28 janvier 2022

**Pour la Direction de la Caisse d'Épargne Grand Est Europe**

Monsieur Eric SALTIEL  
Mandataire en charge du pôle Ressources

DocuSigned by:  
  
7633210DBFE5454...

**Pour les Organisations Syndicales Représentatives de la CE GEE**

	Nom, Prénom du Signataire	Signature
CFDT	Américo PINTO Délégué(e) Syndical(e)	
SNE-CGC	Jean-Michel SEGOVIA Délégué(e) Syndical(e)	DocuSigned by:  C9C40A5407AF422...
SU-UNSA	Jean-David CAMUS Délégué(e) Syndical(e)	DocuSigned by:  A123413FF32F475...
SUD	Sylvain GOUTH Délégué(e) Syndical(e)	

## **ANNEXE :**

Situation des principaux indicateurs quantitatifs pour lesquels des engagements sont pris dans le présent accord :

### **Formation :**

#### **Répartition F/H pour le nombre de stagiaires et le nombre annuel d'heures de formation**

Toutes formations (2021) :

Sexe	Nbr de pers. formées	en %	Nbr d'h. de formation	en %
<b>Femmes</b>	1 714	60%	63 914	60%
<b>Hommes</b>	1 154	40%	42 738	40%
<b>Total</b>	2 868		106 652	

Coursus de professionnalisation et diplômant (2021) :

Sexe	Nbr de pers. formées	en %	Nbr d'h. de formation	en %
<b>Femmes</b>	65	58%	3 422	58%
<b>Hommes</b>	47	42%	2 441	42%
<b>Total</b>	112		5 863	

Accès aux programmes managériaux Groupe (2019, 2020 et 2021) : 5 femmes, 1 homme.

Inscriptions au parcours « Oser ma carrière au féminin » (2019, 2020 et 2021) : 5 promotions de 10 collaboratrices, soit 50 collaboratrices.

### **Promotions :**

Evolution du taux de femmes cadres :

31/12/2019	31/12/2020	31/12/2021
45,2%	45,2%	47,0%

Evolution du taux de femmes cadres sur les niveaux de classification I, J et K :

31/12/2019	31/12/2020	31/12/2021
36,2%	36,8%	39,0%