



Plan d'action unilatéral relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et à la mixité

Préambule :

La Direction et les partenaires sociaux se sont rencontrées lors de 4 réunions, en date des 26 octobre 2018, 8 novembre 2018, 21 novembre 2018 et 7 décembre 2018 et ont engagé la négociation d'un accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la mixité.

À l'issue des différentes réunions, aucun accord n'a été trouvé. Ainsi, la Direction met en place, par la présente, un Plan d'Action Unilatéral relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et à la mixité.

Sont énoncées ci-après les mesures que l'employeur entend mettre en œuvre unilatéralement.

La CEGEE a la volonté de capitaliser sur les actions concrètes réalisées depuis plusieurs années, notamment au travers de l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité du 31 décembre 2014 (ex-CELCA) et de l'accord en faveur de l'égalité professionnelle du 18 novembre 2016 (ex-CEA).

Les deux entreprises s'étaient également engagées dans la voie d'une certification de leurs politiques et pratiques, au travers d'un audit mené par un organisme externe, leur ayant permis de d'obtenir le « label égalité professionnel » de l'AFNOR.

La Direction a la volonté d'adapter les dispositions actuelles aux enjeux de la nouvelle Caisse d'Épargne Grand Est Europe.

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 CEGEE vise, par le présent plan d'action unilatéral, plusieurs objectifs dans les domaines d'action suivants:

- Recrutement et mixité des emplois,
- Formation et promotion professionnelle,
- Articulation vie professionnelle – vie personnelle,
- Rémunération,
- Actions de sensibilisation et de communication.

En outre, le Plan Stratégique Groupe TEC2020 place la mixité au cœur de son volet RH, avec notamment ces deux objectifs à horizon 2020 :

- 45% de femmes parmi les cadres,
- 30% de femmes parmi les cadres dirigeants.

La CEGEE s'engage également à tendre vers l'objectif d'avoir a minima 45% de femmes parmi les cadres à l'échéance de fin 2021.



Les données consolidées CEGEE au 30 septembre 2018 montrent une représentation féminine globale au sein de l'entreprise plus importante que celle des hommes. En effet, 57,8% de l'effectif CDI de la Caisse est composé de femmes. Cependant, la part de femmes en classifications cadre (43,1% de l'effectif féminin) est inférieure à celle des hommes.

Le présent plan d'action détaille les actions que la CEGEE entend mener pour atteindre ces objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, la Direction confirme qu'au-delà du plan d'action unilatéral en lui-même, toutes les démarches entreprises au sein de la Caisse doivent intégrer la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ceci dans l'objectif de prévenir et de supprimer toute discrimination directe ou indirecte et de promouvoir la mixité.

La CEGEE entend également reconduire une démarche de certification externe et s'engage dans le projet de reconduction du « label égalité professionnelle ».



Article 1^{er} : Champ d'application

Le présent plan d'action s'applique à l'ensemble des femmes et des hommes travaillant au sein de la Caisse d'Épargne Grand Est Europe.

Article 2 : Recrutement et mixité des emplois

Les femmes sont largement représentées dans les métiers où s'opèrent le plus grand nombre de recrutements sur des niveaux de classification non cadre. Face à ce constat, la Caisse d'Épargne Grand Est Europe réaffirme son souhait d'équilibrer l'accès à tous les emplois entre les hommes et les femmes.

Pour ce faire, l'entreprise favorise la mixité des recrutements en mettant en œuvre une politique exempte de toute discrimination telle que définie par le Code du travail pour garantir aux hommes et femmes les mêmes critères d'embauche, fondés sur les compétences, l'expérience et la qualification professionnelle.

Cette politique vise à favoriser les conditions pour recruter davantage de femmes dans les métiers aujourd'hui majoritairement occupés par des hommes ; mais également pour recruter davantage d'hommes dans les métiers aujourd'hui majoritairement occupés par des femmes, au-delà de tout stéréotype.

L'entreprise veillera au travers de sa communication et de ses actions RH à mettre en avant la mixité des métiers et à bannir toute discrimination de genre dans le processus de recrutement.

Actions retenues :

- Assurer la neutralité des offres d'emploi publiées en interne et en externe ;
- Former 100% des Conseillers RH à la non-discrimination ;
- Sensibiliser à la non-discrimination les managers impliqués dans le processus de recrutement, au travers d'actions formelles.

Article 3 : Formation et promotion professionnelle

La CEGEE réaffirme le principe d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle, et s'engage, dans le cadre de l'élaboration et du déploiement de son plan de développement des compétences (plan de formation), à opérer les inscriptions afférentes en lien avec la proportion d'hommes et de femmes dans l'entreprise.

La Caisse d'Épargne Grand Est Europe, consciente que les femmes sont actuellement insuffisamment représentées sur des fonctions d'encadrement, s'inscrit dans les dispositions du Plan Stratégique Groupe, et s'engage à assurer la mixité dans les parcours de développement.

Actions retenues :

- Assurer la mixité dans les parcours de développement Groupe et Entreprise, et dans les formations diplômantes inscrites au plan, en vision globale sur la durée du présent plan d'action ;
- Tendre à la parité, en lien avec la représentation des femmes dans l'effectif de l'entreprise, en matière d'inscription à des formations de développement des compétences.

Article 4 : Articulation vie professionnelle – vie personnelle

Dans la continuité des dispositifs précédemment mis en place, tels que la prise en charge des CESU et le don de jours de congés, la Caisse d'Épargne Grand Est Europe soutient qu'une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est fondamentale pour le bien-être au travail des collaborateurs et la réalisation de l'égalité professionnelle.

La Caisse d'Épargne Grand Est Europe réaffirme que le temps choisi ne saurait constituer un motif de discrimination quelconque.



Article 4.1 : Maternité et aménagement d'horaires

À partir du 5^{ème} mois de grossesse, les salariées travaillant indifféremment à temps complet ou partiel, bénéficieront d'une diminution d'une heure par jour de leur horaire de travail. Les modalités suivantes sont à définir en accord avec la hiérarchie :

- Prise en une fois ou fractionnée en deux demi-heures ;
- Prise en début et/ou en fin de journée.

Cette réduction de temps de travail se fera sans réduction de rémunération.

Cette disposition est également valable pour le samedi, lorsque celui-ci est travaillé.

Le présent article reprend et améliore les dispositions de l'article 5 de l'accord du 22 avril 2008 relatif aux congés et absences.

Enfin, il est rappelé que des autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux liés à la grossesse n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif.

Le conjoint salarié de la femme enceinte, ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité, ou vivant maritalement avec elle, bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires au maximum. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif.

Action retenue :

- Pérenniser la disposition spécifique aux collaboratrices enceintes, prévoyant la réduction du temps de travail d'une heure par jour, sans perte de salaire, à compter du 5^{ème} mois de grossesse.
- Informer les collaboratrices enceintes, dès la déclaration de leur grossesse, des dispositions relatives à la réduction du temps de travail

Article 4.2 Equilibre des temps de vie

La Caisse d'Épargne Grand Est Europe s'engage à signer, à diffuser et à respecter la Charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie.

Par ailleurs, un salarié absent de l'entreprise pour une longue période (maternité, parentalité, longue maladie, etc.) peut avoir des difficultés à conserver un lien avec l'entreprise (faits marquants, communication, évolutions des outils, évènements). Pour palier cela, un accès à l'information sur la vie de l'entreprise sera mis en place, notamment par l'utilisation des nouvelles technologies de communication, permettant ainsi de faciliter le retour dans l'entreprise.

Par ailleurs, la Direction entend pérenniser l'autorisation d'absence pour la rentrée scolaire.

Ainsi, le père ou la mère, ayant la garde effective d'un enfant âgé de moins de onze ans (ou de plus de onze ans, faisant sa rentrée en école primaire), pourra s'absenter lors de la rentrée scolaire du mois de septembre et ce, pendant une heure afin de pouvoir accompagner l'enfant jusqu'à l'école.

Lorsque le père et la mère de l'enfant précité sont tous deux salariés de la Caisse d'Épargne Grand Est Europe, cette possibilité est offerte à l'un ou à l'autre des parents.

Cette règle ne s'applique pas lorsque plusieurs enfants sont concernés et que la rentrée scolaire a lieu dans des sites distincts. Dans ce cas, les deux parents peuvent s'absenter.

Cette absence n'entraîne aucune diminution de la rémunération et est assimilée à une période de travail effectif.

Actions retenues :

- Signer et diffuser la Charte des 15 engagements sur le périmètre CEGEE (cf. annexe 1) ;



- Maintenir le lien avec l'entreprise en prévoyant un accès à l'information de la vie de l'entreprise (par voie dématérialisée) durant une longue absence pour les salariés le souhaitant ;
- Pérenniser l'autorisation d'absence pour la rentrée scolaire
- Mettre en œuvre une action de sensibilisation (diffusion d'un guide aux managers et collaborateurs) sur le thème « Cancer, maladies chroniques et travail » (déclinaison en CEGEE d'une démarche proposée par le Groupe) ;
- Mettre en œuvre une action de sensibilisation sur l'aide aux aidants familiaux (diffusion d'un guide à l'attention des collaborateurs, en déclinant en CEGEE d'une démarche proposée par le Groupe).

Article 5 : Egalité salariale

La Caisse d'Épargne Grand Est Europe confirme son engagement à appliquer le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de rémunération.

Ce principe d'égalité débute dès l'embauche des collaborateurs, en fournissant aux décideurs les données afin que seuls soient pris en compte, en matière de rémunération, la formation, l'emploi et le niveau d'expérience.

L'entreprise veille également à maintenir une proportionnalité hommes / femmes parmi les bénéficiaires de mesures individuelles équivalente à celle des effectifs.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à mesurer annuellement les rémunérations fixes et variables des femmes et des hommes afin de détecter tout écart salarial injustifié entre salariés des deux sexes, à compétences, à niveau de responsabilité équivalents, de même classification et à ancienneté identique sur le poste.

Dans ce cadre, la situation des femmes en congé maternité, et plus globalement les absences liées à la situation des femmes et des hommes liées à la parentalité, font l'objet d'une action ciblée.

Actions retenues :

- Assurer une égalité salariale dès l'embauche en fonction de la formation, de l'expérience acquise et de l'emploi confié ;
- Fournir aux managers lors du processus d'embauche, des données sur les rémunérations par emploi selon le niveau d'expérience ;
- Maintenir un taux de femmes et d'hommes bénéficiaires de mesures individuelles (promotions, avancements, primes) équivalent à leur poids respectif dans les effectifs ;
- Communiquer aux managers, les informations nécessaires à la prise en compte de collaborateurs (femmes ou hommes) pour lesquels un écart de rémunération par rapport à la moyenne de son emploi ou de sa classification a été constaté, dans le but de permettre une prise de décision éclairée (dans le cadre de la campagne annuelle des mesures salariales individuelles) ;
- Augmenter la rémunération fixe au retour du congé maternité/allaitement/adoption (sur la base de la moyenne des augmentations perçues durant leur absence par les collaborateurs relevant de la même classification) ;
- Attribuer une part variable pour la période d'absence maternité/allaitement/adoption ou paternité au cours de l'année N, sur la base du taux moyen :
 - perçu de l'entité de rattachement (exemple : Agence, Direction fonctionnelle, ...)
 - perçu par les collaborateurs du même métier, si celui-ci a des critères de Part Variable spécifiques qui ne sont pas liées à une entité (exemples : CG Pro, CAGP, ...)
- Informer, lors de leur entretien professionnel de reprise, les salariées de retour d'une longue absence pour retour maternité/allaitement/adoption, des dispositions relatives à la rémunération fixe et variable dont elles bénéficient ;
- Garantir le maintien de la rémunération pour les salariés pendant le congé de paternité, à l'instar des congés maternité.

Article 6 : Actions de sensibilisation et de communication

Dans le cadre notamment des domaines d'actions précités, les parties affirment leur volonté de mettre en œuvre, chaque année, des actions de communication destinées à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles et portant notamment sur :



- Les enjeux, la politique et les objectifs d'égalité et de mixité professionnelle.
- La diffusion de bonnes pratiques sur ces thèmes.

L'entreprise s'engage à ce que le Comité de Direction Générale, les managers et les équipes RH soient plus spécifiquement sensibilisés aux enjeux de la politique visant à l'égalité professionnelle, à sa promotion et à sa mise en œuvre. Porteurs de la stratégie auprès des équipes et/ou auprès des interlocuteurs externes, ils sont les acteurs clés de l'évolution des mentalités et des comportements au sein de l'entreprise.

Action retenue :

- Mettre en œuvre des actions de sensibilisation aux stéréotypes (diffusions d'articles et/ou de vidéos sur les différents supports de l'entreprise), sur des thèmes spécifiques (exemple : journée internationale des droits des femmes, (a minima semestriellement) ; et diffusion d'un guide sur le thème des stéréotypes en entreprise (déclinaison en CEGEE d'une démarche proposée par le Groupe).

Article 7 : Entrée en vigueur et durée du plan d'action unilatéral

Le plan d'action unilatéral entre en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de son dépôt, sous réserve de sa validation par la Direccte. Le présent plan d'action est conclu pour une durée déterminée d'un an à l'exception de l'article 4.1 qui est conclu à durée indéterminée.

Il cessera de plein droit de produire ses effets automatiquement et de plein droit à l'arrivée de son terme (à l'exception de l'article 4.1), sans qu'il soit nécessaire de procéder à quelque procédure de préavis ou de dénonciation que ce soit.

Article 9 : Publicité du présent plan d'action unilatéral

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

Le présent plan d'action unilatéral sera déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion. Conformément au décret n°2018-362 du 15 mai 2018, il sera également déposé auprès de la DIRECCTE par voie dématérialisée sur le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Un exemplaire original du plan d'action unilatéral sera remis aux parties signataires.

Une information sera donnée au personnel et le présent plan d'action sera mis à disposition des salariés.

Le présent plan d'action fera, également, l'objet d'un affichage sur l'espace intranet de l'entreprise. Il sera par ailleurs publié en ligne, sur une base de données nationale, conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

Fait à Strasbourg, en 8 exemplaires,

le 11 avril 2019.

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

Monsieur Eric SALTIEL

Mandataire en charge du Pôle Ressources



ANNEXE 1 : Charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie

15

ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

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

Exemplarité des managers

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

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

Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

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

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

Optimisation des réunions

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

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

Du bon usage des e-mails

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