**PROJET ACCORD D’ENTREPRISE N° 2024-06**

**Accord sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

**Inclusion féminine**

Entre :

* Crédit Mutuel Arkéa – 1, rue Louis Lichou – 29480 LE RELECQ-KERHUON (775 577 018)
* Caisse Régionale du Crédit Mutuel Sud Ouest – Avenue Antoine Becquerel – 33600 – PESSAC (691 820 385)
* Arkéa Banque Entreprises et Institutionnels – 1, allée Louis Lichou – 29480 LE RELECQ-KERHUON (378 398 911)
* Federal Finance – 1, allée Louis Lichou – 29480 LE RELECQ-KERHUON (318 502 747)
* Federal Finance Gestion – 1, allée Louis Lichou – 29480 LE RELECQ-KERHUON (378 135 610)
* Arkéa Crédit Bail – 3, avenue de Alphasis – 35760 SAINT GREGOIRE (384 288 684)
* Arkéa Capital – 1, allée Louis Lichou – 29480 LE RELECQ-KERHUON (420 761 512)

composant l’UES ARKADE, représentées par

Ci-après dénommées “les Entreprises”

et

Les organisations syndicales représentatives

Asisa, représentée par M./Mme :

CFDT, représentée par M./Mme :

CGT, représentée par M./Mme :

UNSA Crédit Mutuel Arkéa, représentée par M./Mme :

S.N.B-CFE/CGC, représenté par M./Mme :

Il a été convenu ce qui suit :

/

[**PREAMBULE**](#_gjdgxs)

**1. EGALITÉ PROFESSIONNELLE**

**1.1** [**RECRUTEMENT**](#_30j0zll)

1.1.1 [Objectif](#_1fob9te)

1.1.2 A[ctions](#_56a1pibxux6)

[1.1.3 Indicateurs de suivi](#_8zqsoeua1w27)

**1.2** [**PRO**](#_tyjcwt)**MOTION**

1.2.1[Objectif](#_3dy6vkm)

1.2.2 A[ctions](#_23mp5cwbruk9)

1.2.3 I[ndicateurs de suiv](#_1t3h5sf)**I**

**1.3** [**FORMATION**](#_2xcytpi)

1.3.[1 Objectif](#_durl6u4b262)

1.3.[2 Indicateurs de suivi](#_3whwml4)

**2. EGALITÉ DE RÉMUNÉRATION**

2.1O[bjectif](#_1ksv4uv)

2.2 A[ctions](#_z337ya)

2.3 I[ndicateurs de suivi](#_sd0ntiyd645x)

**3. EQUILIBRE ET PROTECTION**

**3.1** **EQUILIBRE DES VIES**

3.1.1O[bjectif](#_17dp8vu)

3.1.2 Actions

3.1.3 I[ndicateurs de suivi](#_jk19cgfd4jrl)

**3.2** [**MESURES DE PROTECTION SPÉCIFIQUES**](#_3j2qqm3)

3.[2.1 Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.](#_1y810tw)

3.2.2 [Lutte contre les violences conjugales.](#_aedne9uh591h)

**3.3 RESPECT DES SINGULARITÉS**

3.3.1O[bjectif](#_17dp8vu)

3.3.2 Actions

**4.** [**DURÉE DE L’ACCORD**](#_jtay5y5pr6mg)

**5.** [**SUIVI DE L’ACCORD**](#_zf7yliju42hq)

**6.** [**RÉVISION DE L’ACCORD**](#_u5vlefl90d4x)

**7.** [**PUBLICITÉ DE L’ACCORD**](#_t1sc4m7t3n99)

# PREAMBULE

La négociation du présent accord égalité professionnelle (articles L.2242-13 et R.2242-2 du Code du travail) intervient dans un contexte où l’égalité femmes-hommes, le sexisme, les violences conjugales et sexuelles demeurent des sujets récurrents d’actualité qui impactent la réalité vécue par nos salarié(e)s dans leur quotidien.

Notre conviction partagée est que l’entreprise doit avoir un rôle d’amélioration tant interne qu’externe de cette réalité. Cette volonté d’impact positif s’inscrit naturellement dans les objectifs de notre statut d’entreprise à mission.

L’UES ARKADE œuvre depuis plusieurs années en ce sens, en faveur de l’égalité professionnelle et de toutes ses composantes. Des progrès significatifs ont été réalisés sur la durée. Nous sommes conscients que ceux-ci doivent être consolidés et que de nouveaux efforts doivent être entrepris pour mener à bien nos objectifs de parité et de sécurité.

En parallèle, différents travaux sont menés par la Direction Dynamiques et Relations Humaines en matière de diversité et d’inclusion, avec une première étape fondatrice : le diagnostic diversité et inclusion réalisé en novembre 2023 (sur un périmètre groupe).

Celui-ci a permis d’établir un certain nombre de constats et a donné lieu à la rédaction d’une stratégie globale d’Inclusion de la diversité, à travers des dimensions prioritaires, dont fait partie celle du genre. En effet, à cette occasion, nos salarié(e)s ont réaffirmé leurs attentes en matière d'égalité professionnelle et leur volonté de voir une poursuite des actions menées.

Cette stratégie collective et ambitieuse est déployée depuis cette année au sein des entités du Crédit Mutuel Arkéa.

Le présent accord a pour objectif de s’inscrire dans la lignée des travaux du précédent accord 2021-05 et dans celle des travaux de la Stratégie Inclusion.

Le présent accord s’articule autour de la mise en place d’actions en faveur :

* de l’égalité professionnelle femmes-hommes,
* de l’égalité de rémunération femmes-hommes(article L.3221-2 du Code du travail),
* de l’équilibre des vies et de la protection des salariés de l’UES ARKADE.

Il s’inscrit dans le cadre de l’article L.1132-1 du Code du travail et marque également la volonté de prendre en compte au sein du contexte de travail, d’autres thématiques de diversité, qui peuvent avoir un impact en matière d'égalité professionnelle et de rémunération ou d’équilibre des vies.

Ceci exposé, il a été convenu ce qui suit :

# EGALITÉ PROFESSIONNELLE

L’égalité professionnelle femmes-hommes se doit d’être présente à tous les moments du parcours professionnel.

A cette fin, nous identifions 3 grands axes majeurs qui soutiennent cet objectif :

* l’égalité en matière de recrutement,
* l’égalité en matière de promotion,
* et l’égalité en matière de formation.

**1.1 RECRUTEMENT**

## 1.1.1 Objectif

##

Le processus de recrutement est un moment essentiel pour poser les fondements de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à leur entrée dans l’entreprise.

Notre objectif est d’assurer les conditions d’un recrutement égalitaire, à travers ses différentes composantes et dans sa mise en œuvre.

Notre objectif est également de favoriser la recherche d’un équilibre entre les recrutements de femmes et d’hommes, toutes catégories de contrat de travail confondues.

##

## 1.1.2 Actions

L’entreprise s’engage particulièrement à sensibiliser à l’impact des biais les acteurs et actrices du recrutement (managers, RH). Cette sensibilisation est essentielle pour assurer les conditions d’un recrutement inclusif favorisant la diversité, l’égalité et la prise en compte des singularités.

L’entreprise s’engage à accélérer le développement de pratiques de recrutement inclusif et leur harmonisation au sein de l’UES ARKADE.

En complément, les actions suivantes seront poursuivies :

* la promotion d’un choix basé sur des critères objectifs : compétences, expériences professionnelles, diplômes obtenus, perspectives d’évolution professionnelle du candidat ou de la candidate ;
* la rédaction d’offres d’emplois externes ou internes de manière inclusive, non genrée (les intitulés de poste, définitions de fonction,...) ;
* la composition de jurys de recrutement mixtes, dans la mesure du possible ;
* mettre en oeuvre tous les efforts pour présenter des candidatures mixtes (pour les recrutements externes et mobilités internes) ;
* la mise en oeuvre de campagnes de recrutement adaptées dans les métiers ayant une faible représentativité masculine/féminine ;
* la poursuite d’actions de communication auprès des collèges et filières de formation identifiées comme étant des viviers pour les emplois présentant un déséquilibre dans leur représentativité masculine/féminine ;
* l’intégration dans le processus de recrutement, d’un échange entre le responsable RH et le manager, sur la compatibilité du poste avec le temps partiel.

## 1.1.3 Indicateurs de suivi

|  |  |
| --- | --- |
| Recrutement  | Effectif femme/homme recruté (global UES et établissement) par : * statut (employé, cadre)
* niveau d'étude
* niveau emploi
 |

**1.2 PROMOTION**

##

## 1.2.1 Objectif

L’égalité professionnelle implique que les femmes et les hommes soient en mesure d’avoir les mêmes opportunités au fil de leurs parcours professionnels, les mêmes possibilités d’évolution et d’accès aux postes de management et d’expertise.

Notre objectif est  :

* d’assurer un égal accès, à profil égal, aux parcours professionnels, aux possibilités d’évolution vers les emplois de management ou d’expertise et ce dans les mêmes conditions ;
* d’assurer une égal traitement en matière d’évaluation professionnelle ;
* d’assurer un meilleur équilibre femmes-hommes à tous les niveaux de l’entreprise, par la mise en oeuvre de démarches de détection et d’accompagnement des potentiels féminins ;
* d’assurer que le congé maternité, parental ou d’adoption ou le choix d’un travail à temps partiel reste sans incidence sur l’évolution de carrière des salariés.

## 1.2.2 Actions

Sur la durée du présent accord, l’entreprise ambitionne :

* pour les niveaux d’emploi 4, 5 et 6, de poursuivre les efforts entrepris pour améliorer la parité en visant une représentativité féminine en deçà de 70%, tout en rappelant que le contexte externe influe fortement sur la féminisation de ces niveaux d’emploi et que les recrutements doivent correspondre aux besoins de l’entreprise ;
* pour les autres niveaux d’emploi, de maintenir et d’atteindre les objectifs chiffrés suivants par niveau d’emploi :
* Entre 54% et 56% de femmes sur le niveau 7 ;
* Entre 50% et 52% de femmes sur le niveau 8 ;
* Entre 45% et 47% de femmes sur le niveau 9 ;
* Entre 33% et 35% de femmes sur le niveau 10 ;
* Entre 31% et 33% de femmes sur les niveaux 11 à 12 ;
* 50% de femmes au global sur les postes de management et expertise ;
* 55% de femmes au statut “Cadre” sur la population des femmes.

Une sensibilisation des RH et managers sera réalisée pour accompagner ces objectifs de progression lors des revues d’effectifs.

L’entreprise veillera également à assurer un délai moyen équivalent entre deux promotions entre les femmes et les hommes quelque soit le temps de travail et le statut.

## 1.2.3 Indicateurs de suivi

|  |  |
| --- | --- |
| Promotion | Répartition effectif femme/homme (au global UES) : * par niveau d'emploi
* postes management/expertise
* au statut cadre
 |

**1.3 FORMATION**

## 1.3.1 Objectif

La formation professionnelle est un axe majeur de l’employabilité de l’ensemble des salariés de l’entreprise.

Notre objectif est de continuer d’assurer un égal accès à la formation des femmes et des hommes dans l’entreprise, en :

* garantissant le principe général d’égalité d’accès de tous les salariés à la formation, quelque soit leur temps de travail ;
* diversifiant les formats de formation, en adéquation avec les attentes des salariés ;
* favorisant la mise en place de formations au plus proche du domicile ou du lieu de travail, dans la mesure du possible.

##  1.3.2 Indicateurs de suivi

|  |  |
| --- | --- |
| Formation | Par statut (au global UES et par établissement) :* + % de femmes et d’hommes au niveau du total des formations
	+ nombre moyens d’heure de formation femme-homme
 |

# EGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

L’égalité salariale est une constituante essentielle de toute politique visant à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est rappelé dans le présent accord que le principe d'égalité de traitement concerne tous les éléments de rémunération alloués aux salariés.

Dans ce cadre, l'entreprise s’engage à assurer l’égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail et pour des performances, des compétences et une expérience professionnelle identiques.

##

## 2.1 Objectif

Afin de viser l'objectif de suppression des écarts de rémunération pour des situations comparables, l'entreprise s'engage à mettre en œuvre les actions suivantes. Une attention particulière sera portée aux rémunérations variables.

**Egalité de rémunération à l’embauche**

Les salaires d’embauche entre les femmes et les hommes sur un même emploi, à compétences, expériences, niveau de responsabilité et formations comparables ne doivent pas dépasser **+/- 5%** (sur les emplois comportant au moins 5 hommes et 5 femmes).

**Egalité de rémunération par niveau d’emploi**

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sur un même niveau d’emploi entre les femmes et les hommes, ne doivent pas dépasser **+/- 3%** (hors niveaux 11 et 12).

**Egalité pour les promotions et les primes (y compris PMC et Perf&Co)**

Les écarts en matière de promotions et primes entre les femmes et les hommes sur un même emploi, ne doivent pas dépasser **+/-5%** .

Pour Perf&Co et PMC, l’entreprise veillera à réduire les écarts de prime entre les femmes et les hommes par catégorie (DUT/Manager/Salarié) pour Perf&Co et (Manager/Middle Office/Front Office) pour PMC.

**Cas spécifique des congés maternité**

L’entreprise s’assure de l’égalité de traitement au regard des évolutions salariales constatées dans l’entreprise pour les salariées ayant eu un congé de maternité.

## 2.2 Actions

Au préalable, il est nécessaire de rappeler que la constitution d’une rémunération individuelle peut dépendre de nombreux facteurs collectifs et individuels et de l’histoire professionnelle de chaque salarié ou salariée.

**Egalité de rémunération à l’embauche**

Pour répondre à l’objectif visant à limiter les écarts de rémunération à l’embauche entre les femmes et les hommes, l’entreprise s’engage à :

* avoir une attention particulière lors de la fixation de la rémunération à l’embauche par emploi ;
* mettre en place un suivi des rémunérations à l’embauche par emploi (avec un minimum de recrutements de 5 hommes et de 5 femmes) afin de vérifier si des écarts de rémunération supérieurs à +/-5% subsistent pour un même emploi. Si tel était le cas, une analyse fine par métier, niveau d’expérience, situation, âge, formation sera réalisée et des corrections seront apportées au cas par cas, via l’enveloppe budgétaire égalité professionnelle proposée lors de la NAR (cf. ci-dessous).

**Egalité de rémunération par niveau d’emploi**

L’entreprise s’engage à présenter lors de la NAR les écarts de rémunération constatés entre la médiane de rémunération annuelle brute théorique des femmes et des hommes par niveau d’emploi et emploi.

En cas d’écart supérieur à 3% par niveau d’emploi (à l'exception des niveaux 11 et 12), l’entreprise propose, lors de la NAR, une enveloppe budgétaire destinée à réduire ces écarts.

Concernant cette enveloppe :

* le montant de l'enveloppe spécifique est défini en amont de la NAR en tenant compte prioritairement des emplois présentant les écarts de rémunération les plus importants ;
* un ciblage est communiqué aux RH et managers afin d’identifier les situations individuelles pour lesquelles l’écart de rémunération, par rapport à la médiane de l’emploi, est supérieur à 5%, 10% et 15% et plus ;
* l’enveloppe spécifique fait l’objet d’un suivi indépendant des mécanismes de promotions et de garanties associés ;

* le bilan de la distribution de cette enveloppe spécifique est présenté lors de la NAR.

**Egalité en matière de promotions et de primes (y compris PMC et Perf&Co)**

L’entreprise s’assure que :

* le montant médian des promotions est similaire ou au plus représente un écart de +/-5% entre les femmes et hommes, pour un même emploi ;
* le montant médian des primes est similaire ou au plus représente un écart de +/-5% entre les femmes et hommes, pour un même emploi.

Une sensibilisation des RH et managers sera réalisée pour accompagner ces objectifs lors des révisions salariales.

**Engagement en matière de rémunération**

L’entreprise vise un écart inférieur à +/-5% entre la rémunération médiane annuelle brute des femmes et des hommes pour un même emploi. Les emplois analysés seront ceux qui contiennent à minima 5 hommes et 5 femmes.

**Engagement en matière de calcul de l'avancement garanti**

L’entreprise s’engage à ne pas prendre en compte les promotions allouées au titre de l'enveloppe “Egalité professionnelle'', ainsi que les points attribués lors d’un retour de congé maternité dans l’examen de l’avancement garanti.

## 2.3 Indicateurs de suivi

|  |  |
| --- | --- |
| Rémunération | Ecart de rémunération à l'embauche femmes/hommes par emploiEcart de rémunération femmes/hommes par niveau d’emploi et emploiEcart en matière de promotions et primes femmes/hommes par emploi et catégories susvisées concernant Perf&co et PMC  |

# 3. EQUILIBRE ET PROTECTION

L’entreprise se doit d’être promotrice de l’équilibre des vies de ses salariés, afin de leur permettre de concilier les moments importants de leur vie personnelle tels que la parentalité, avec leur vie professionnelle.

Elle se doit également de les protéger des situations de harcèlement moral et/ou sexuel ou d’agissements sexistes pouvant avoir un impact sur leur bien-être ou leur santé et d’intervenir pour les aider à faire face à des situations de violences conjugales ou intrafamiliales, et ce même lorsqu’elles interviennent dans la sphère privée.

Enfin, l’entreprise doit offrir un cadre bienveillant permettant à chacun d'exprimer ses propres singularités et propice au développement de pratiques inclusives et à l’utilisation des dispositifs existants par les salariés.

**3.1 EQUILIBRE DES VIES**

L’égalité professionnelle trouve ses fondements à la fois dans les pratiques de l’entreprise mais également dans les comportements liés à la sphère personnelle. Elle suppose notamment de lutter contre les représentations stéréotypées de la répartition des rôles dans l’exercice des responsabilités familiales.

L’égalité professionnelle implique que les salariés puissent concilier leur vie personnelle et leur vie professionnelle.

**3.1.1 Objectif**

L’entreprise s’engage à créer des conditions favorables à l’équilibre des vies et à la répartition des rôles au sein du cercle familial.

Elle poursuit ainsi l’objectif de proposer des dispositifs favorisant l’équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle tant sur l’organisation du travail, qu’en matière d’accompagnement.

Cet accompagnement fera l’objet d’une mise en œuvre renforcée en matière de congé maternité, d’adoption, parental ou 2nd parent.

**3.1.2 Actions**

Les actions à mettre en oeuvre dans ce cadre sont les suivantes, l’entreprise s’engage à :

* sensibiliser tous les salariés au sujet de la parentalité au sens large, et aux dispositifs existants (notamment les congés 2nd parent et de paternité et les dispositifs existants en matière de parcours PMA - cf. annexe 1) notamment par des communications générales ou personnalisées ;
* informer et acculturer les managers aux dispositifs existants en matière de temps partiel en lien avec la parentalité et l’équilibre des vies ;
* modifier les dispositions de la convention collective (article 8-4-7 congé garde d’enfant, paragraphe 4 “En outre, ces congés ne sont pas accordés si le conjoint n’exerce aucune profession, sauf, toutefois, si le conjoint est malade en même temps que l’enfant.” ) qui conditionne l’attribution des congés garde d’enfant au fait que le conjoint exerce une profession, afin que cette condition ne soit plus appliquée ;
* suite aux constats établis, réaliser un atelier de compréhension des freins liés à la prise du congé paternité pour définir les actions nécessaires ;
* renforcer la réalisation des entretiens de retour après congé maternité ;
* une attention particulière est portée à l'accès aux télétravail des femmes enceintes tout au long de leur grossesse et en particulier lors du dernier mois de grossesse précédant le congé maternité, tout en restant vigilant à maintenir un lien avec le collectif de travail et sous réserve de la faisabilité au sein du service/unité de travail d’appartenance. Cet accès au télétravail facilité vise à réduire la fatigabilité et préserver la santé des femmes enceintes ;
* assurer, dans la mesure du possible, le remplacement de toute absence liée à la prise d’un congé maternité, paternité, parental, d’adoption ou 2ème parent.
* étudier systématiquement la possibilité de mise en place d’un espace dédié à l’allaitement au sein de chaque bâtiment de l’UES Arkade (construction, rénovation, déménagement).

Les actions suivantes prévues au titre du précédent accord égalité professionnelle sont par ailleurs maintenues, l’entreprise s’engage ainsi à :

* procéder au maintien de salaire, lors des congés adoption et paternité, et ce quelque soit le bénéficiaire (2ème parent ou personne vivant en couple avec la mère pour le congé paternité) ;
* prendre en compte tous les schémas familiaux dans la politique RH en matière de congé “2ème parent”, en permettant l’accès à ce congé à la personne vivant avec le père **ou la mère**, quelque soit son sexe, par le biais d’un congé dit “exceptionnel”, dont la durée sera équivalente à celle du congé paternité et du congé de naissance ;
* accorder au 2ème parent, comme cela est fait pour le congé maternité, un abondement du congé de paternité/2ème parent/adoption à hauteur de 2 semaines ;
* assouplir les conditions d’utilisation des jours épargnés sur le CET lorsque ceux-ci sont pris à la suite du congé paternité ou maternité en permettant aux parents de demander à bénéficier des jours inscrits sur le CET sans qu'il soit nécessaire de respecter le délai de prévenance propre à ce dispositif, ou d'avoir consommé l'intégralité de ses droits à congés annuels, et ce afin de favoriser l’équilibre des vies ainsi que l’égalité entre les femmes et les hommes au regard des charges parentales ;
* mettre en place et communiquer sur une procédure permettant de répartir les jours de congé “enfant malade” entre les 2 parents salariés de l’UES Arkade ;
* sensibiliser l’ensemble des managers sur la réalisation des entretiens avant et après le congé maternité ;
* mettre à jour, annuellement si nécessaire, le guide du “Futur Parent” (cf. annexe 2) reprenant l’ensemble des dispositifs existants, légaux et conventionnels. Il est accessible sur le go/bienvivre et remis aux futurs parents au moment de l’annonce de l’arrivée future d’un enfant au foyer ;
* faire accompagner les salariés du réseau par un Moniteur ou une Monitrice Banque-Assurance au retour de congé maternité/adoption/parental, une journée et plus si nécessaire, pour faciliter la reprise d’activité ;
* réaliser régulièrement une communication sur les bonnes pratiques en matière d’organisation et d’horaires (horaires habituels de travail) des réunions ;
* conserver pendant 1 ou 2 jours, dans la mesure du possible, la personne ayant remplacé le salarié ou la salariée durant son congé maternité/parental/adoption ;
* dans le cas d’une absence supérieure à un an, comprenant un congé maternité/parental/adoption, ne pas positionner de rendez-vous sur l’agenda du salarié ou de la salariée durant une semaine, sauf situation exceptionnelle justifiée par l'organisation de la structure ou souhait du salarié ou de la salariée d’anticiper les rendez-vous;

Rappels utiles :

En complément des dispositions légales et de la convention collective (cf. go/conventioncollective) de l’UES ARKADE, des accords existants (cf. go/accord) encadrent également :

* le temps partiel choisi,
* le télétravail,
* les CESU.

Les dispositifs suivants sont poursuivis en matière d’équilibre des vies (cf. annexe 2) :

Congé de maternité/congé parental/d’adoption :

* L’entreprise accorde une réduction d’une heure de l’horaire journalier pour les salariées en état de grossesse à partir de la 28ème semaine précédant la date présumée de la naissance ;
* L’entreprise accorde un abondement du congé de maternité ou d’adoption par l’employeur à hauteur de 2 semaines avec l’opportunité, pour un couple travaillant au sein de l’entreprise de partager les congés supplémentaires au-delà du congé légal de maternité et d’adoption ;
* L’entreprise rappelle que le congé postnatal débute à la date effective de l'accouchement et non à la date présumée de celui-ci. En cas d’accouchement tardif, le congé prénatal se trouve prolongé jusqu’à la date effective de l’accouchement. La durée du congé postnatal est inchangée.
* L’entreprise maintient le salaire net pendant le congé de maternité, d’adoption et paternité ;
* L’accès au régime santé/prévoyance est maintenu, aux mêmes conditions de financement, pour les salariés en congé de maternité ou d’adoption ;
* L’accès au régime santé/prévoyance est possible moyennant cotisations pour les salariés en congé parental temps plein ;
* L’entreprise met en œuvre la garantie d'évolution des salariés en congé de maternité ou d'adoption ;
* Accompagnement du congé de maternité, d’adoption ou parental :
	+ Tout départ en congé de maternité/adoption/parental doit être précédé d’un entretien conduit par le ou la hiérarchique pour évoquer l’organisation de l’activité en l’absence du salarié ou de la salariée, de répondre à toutes les questions du salarié ou de la salariée et d’échanger sur les dispositifs mentionnés dans le guide du “Futur Parent”, de définir les modalités du maintien éventuel d’un contact avec l’entreprise en son absence si le salarié ou la salariée le souhaite. Le ou la hiérarchique doit valider la conduite de l’entretien.
	+ Avant son retour de congé de maternité/adoption/parental, le salarié ou la salariée a la possibilité de demander un entretien avec les ressources humaines, afin d’échanger sur les modalités de son retour.
	+ Dans le cas où le retour du salarié ou de la salariée n’est pas prévu dans sa structure d’origine à l’issue de son congé de maternité, d’adoption ou parental, un entretien RH est proposé au salarié ou à la salariée pour évoquer son projet professionnel. Une proposition d’affectation lui est faite sur un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente dans un délai d' 1 mois précédant son retour.
	+ La préparation du retour du salarié ou de la salariée dans sa structure est un élément fondamental pour une reprise réussie et pour une réappropriation rapide de son environnement de travail. Le ou la hiérarchique reçoit dans un délai de 7 jours avant la date prévue du retour du salarié ou de la salariée un mail de la DRH l’invitant à réaliser l’entretien de retour de congé maternité/adoption/parental et lui indiquant les conditions à réunir pour faciliter sa reprise :
* Le jour et le lendemain de la reprise et plus si la situation le nécessite, le ou la hiérarchique s’engage à ne pas positionner de réunions, de rendez-vous professionnels ou de rendez-vous commerciaux en direct. Ce délai est porté à une semaine en cas d’absence supérieure à un an.
* Entre J et J+3, le ou la hiérarchique veille à réunir des conditions de reprise propices à une réadaptation progressive et favorise la réappropriation du poste de travail.
* **Au** **retour de congé de maternité/adoption/parental** un entretien doit être conduit par le ou la hiérarchique afin d’informer le salarié ou la salariée des évolutions réglementaires et organisationnelles, des nouveautés techniques et définir les actions de formation et d’accompagnement à mettre en œuvre pour faciliter sa reprise. Le ou la hiérarchique doit valider la conduite de l’entretien.

**Dispositifs d’accompagnement familial :**

* Des congés rémunérés pour soins à enfants malades sont accordés ;
* Le jour des rentrées scolaires en maternelle, primaire et 6ème, le salarié ou la salariée peut retarder son arrivée au travail ;
* Les salariés bénéficient d’une participation aux frais de garde des jeunes enfants par le biais des Cesu, avec une majoration de la participation employeur pour les parents d’enfants de moins de 6 ans. Les Cesu sont également proposés à l’ensemble des salariés, qu’ils soient parents ou non ;
* L’entreprise peut prendre en charge une partie des frais de garde d’enfants engagés par le salarié ou la salariée, au-delà des horaires habituels de garde, lors d’un déplacement professionnel ou de la participation à une formation professionnelle organisée par l’employeur. Cette information sera mise en avant auprès du salarié ou de la salariée dans le cadre de sa participation à une formation. Cette prise en charge est limitée à 50% des frais engagés dans les limites de 10€ par heure de garde réalisée entre 18h00 et 8h, avec un maximum de 50€ ;
* Différentes prestations sont proposées de manière ponctuelle ou régulière aux salariés (soutien psychologique, accès à une assistante sociale, crèche, conciergerie, aide aux devoirs etc.).

**3.1.3 Indicateurs de suivi**

|  |  |
| --- | --- |
| Equilibre des vies  | Par établissement et par statut :* + prise du congé second parent - (nombre et %)
	+ prise du congé paternité (légal et conventionnel) - (nombre et %)
	+ taux de remplacement des congés maternité et parentaux
	+ entretiens manager préalable et suite à un congé maternité, d’adoption, parental - (nombre et %)
	+ nombre hommes-femmes par motif de temps partiel
 |

**3.2 MESURES DE PROTECTION SPÉCIFIQUES**

L’entreprise s’engage à lutter contre toute forme de violence qu'elles soient de nature sexiste, sexuelle, conjugale ou intrafamiliale.

Notre responsabilité est d’être vigilants et à l’écoute de nos salariés qui pourraient être victimes de telles violences afin de les accompagner et de les aider à faire face à ces situations.

##  3.2.1 Lutter contre le harcèlement et les agissements sexistes.

L’entreprise s’engage à poursuivre la lutte contre le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes, qui pourraient intervenir au sein de l’entreprise, et ce conformément aux articles L1153-1 et suivants du Code du travail et L1142-2-1 du Code du travail.

Un dispositif adhoc “*Stop harcèlement et agissements sexistes*” est en vigueur depuis plusieurs années.

Il s’agit d’un dispositif d’alerte, de suivi, de protection et d’accompagnement des situations de harcèlement moral, sexuel et d’agissements sexistes.

Toutes les informations utiles concernant ce dispositif figurent sous le go/qvct. Une fiche d’information dédiée au harcèlement figure également sous le go/qvct dans l’outil à disposition des salariés “santé psy”.

L’entreprise s’engage en outre, à mener des actions de communication et de sensibilisation auprès de l’ensemble des salariés.

Une sensibilisation particulière concernant les agissements sexistes sera réalisée.

##  3.2.2 Lutter contre les violences conjugales et intrafamiliales

L’entreprise s’engage à poursuivre ses actions en faveur de la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales.

Des actions de sensibilisation et d’information seront réalisées à ce sujet, notamment en matière d’orientation vers des interlocuteurs spécialisés et des ressources possibles.

Une fiche dédiée aux violences conjugales et aux contacts utiles figure également dans l’outil à disposition des salariés “santé psy” (go/qvct).

Par ailleurs, l’entreprise s’engage à mettre en œuvre toutes les actions nécessaires lorsqu’une situation de grave danger pour un salarié ou une salariée victime de violences conjugales ou intrafamiliales est portée à sa connaissance. L’entreprise analysera la situation et définira les mesures à mettre en place en vue de contribuer à assurer sa sécurité (possibilité de quitter son poste en urgence sans préavis, orientation vers les associations d’aides aux victimes locales, changement de poste, mobilité accélérée, démission sans préavis, etc...).

Plus particulièrement l’entreprise s’engage à financer pour le/la salarié(e) victime, la prise en charge de 2 nuitées d’hôtel, sous réserve de la production d’un justificatif (ex: dépôt de plainte, d’une ordonnance de protection ou d’un signalement au Procureur de la République).

**3.3 RESPECT DES SINGULARITÉS**

**3.3.1 Objectifs**

L’entreprise s’engage à lutter contre toute forme de discrimination conformément aux articles L1132-1 et suivants du Code du travail, et ce en particulier dans le cadre du présent accord, en raison de son sexe, son genre, son orientation sexuelle, sa santé et de sa situation de famille.

L’entreprise s’engage également à favoriser la libération de la parole autour des sujets d’égalité femmes-hommes et des sujets qui lui sont connexes tels que :

* la situation de famille (parentalité, aidance, violences conjugales et intrafamiliales) ;
* l’orientation sexuelle (en lien avec le congé 2nd parent);
* la santé des femmes (pma, pathologies gynécologiques, interruptions de grossesse, ménopause) ;
* le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

L’entreprise s’engage plus particulièrement dans une démarche d’inclusion féminine pour les sujets touchant à la santé des femmes (pma, endométriose, interruptions de grossesse, ménopause) qui ne doivent pas avoir de répercussions en matière de parcours professionnel.

**3.3.2 Actions**

L’entreprise s’engage à :

* mettre en œuvre des actions diverses de communication et de sensibilisation sur l’ensemble des sujets visés au 3.2.1, auprès de l’ensemble des salariés et ce afin de favoriser la libération de la parole et de développer une culture d’inclusion au sein de l’entreprise ;
* dans les travaux concernant d’autres dimensions de diversité que celles du genre, à prendre en compte les problématiques spécifiques des femmes et des hommes ;
* mettre un oeuvre un accompagnement RH et managérial des salariés concernés par une démarche de transition de genre, afin de faciliter cette transition dans le cadre professionnel ;
* porter une attention particulière aux femmes confrontées à des problématiques liées à la pma, aux pathologies gynécologiques (ex : endométriose), à une interruption de grossesse ou à la ménopause, ainsi que pour leur conjoint dans le cadre de la pma et de l’interruption de grossesse.

Une sensibilisation et communication spécifique sera réalisée à destination des salariés et en particulier des managers pour acculturer sur ces sujets, visant à assurer la bienveillance du collectif de travail.

De plus, une attention particulière à l'accès au télétravail est portée pour faciliter celui-ci aux femmes rencontrant les problématiques liées à la pma, aux pathologies gynécologiques tout en restant vigilant à maintenir un lien avec le collectif de travail et sous réserve de la faisabilité au sein du service/unité de travail d’appartenance.

Enfin, un aménagement du poste de travail de la salariée pourra être réalisé en fonction de sa pathologie et sous réserve de la production des justificatifs adéquats (préconisation de la médecine du travail par exemple) ;

* prendre en compte les temps de trajet aller et retour (décomptés en journées ou demi-journées en fonction de la situation) effectués dans le cadre d'un parcours de PMA en France comme à l'étranger, comme une autorisation d'absence rémunérée. Pour ce faire, la salariée devra fournir tout justificatif permettant de prendre en charge la demande d'autorisation d'absence (attestation sur l'honneur, billets d'avion/train, etc.).

Rappels utiles :

Le mécanisme d’alerte “devoir de vigilance - risques d’atteinte grave aux droits humains” permet de signaler les situations de discrimination potentielles (cf. go/alerte).

# DURÉE DE L’ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, sans clause de reconduction automatique, et prendra effet le 1er janvier 2025. Il se substitue de plein droit à l’accord n°2021-05 sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans toutes ses dispositions.

Les parties pourront convenir de la reconduction expresse de l’accord.

Les signataires conviennent de renégocier les dispositions de l’accord qui pourraient être remises en cause par des dispositions conventionnelles, législatives ou réglementaires ultérieures.

# SUIVI DE L’ACCORD

Les parties prenantes conviennent des modalités de suivi de l’accord suivantes :

* mise à disposition des informations et des indicateurs chiffrés prévus par le présent accord dans la BDESE du CSEC, conformément à l'article L. 2312-26 du Code du travail ;
* tenue annuelle d’une réunion de la “Commission égalité professionnelle femme homme”.

# RÉVISION DE L’ACCORD

Le présent accord pourra faire l'objet, à tout moment, d'une révision dans les conditions fixées par la loi (et notamment les dispositions prévues aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail à la date de signature du présent accord). La révision peut porter sur tout ou partie du présent accord.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à chacune des parties au présent accord. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions de révision écrites.

A réception de la demande de révision, les parties se réuniront dans un délai de trois (3) mois afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision. Le cas échéant, l'avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

# PUBLICITÉ DE L’ACCORD

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le texte de l’Accord est notifié à l’ensemble des OSR et déposé par le représentant légal de l’Entreprise, accompagné de ses pièces, en deux exemplaires, auprès de l’Unité Territoriale du Finistère de la DREETS Bretagne sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail ([www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)), et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud’hommes de Brest.

Fait au Relecq-Kerhuon , en trois (3) exemplaires

Le 21 novembre 2024

Pour les sociétés de l’UES ARKADE

Pour Asisa

Pour la CFDT

Pour la CGT

Pour l’UNSA Crédit Mutuel Arkéa

Pour le S.N.B – CFE/CGC

Annexe 1 : Dispositifs légaux en matière de parcours à la procréation médicalement assistée (PMA)

*Article L 1225-16 du Code du travail (en vigueur au 18 octobre 2024)*

*La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article* [*L. 2122-1*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072665&idArticle=LEGIARTI000006687381&dateTexte=&categorieLien=cid) *du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.*

*La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.*

*Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation 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 ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.*

*Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.*

Annexe 2 : Le guide du futur parent (figurant sous le go/QVCT) - au 18 octobre 2024

lien sur le support => [ici](https://drive.google.com/file/d/1KoK2GSSiRlbxuT5eS4kAsVyQ79nOSw3m/view?usp=drive_link)