Accord sur l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes à Pyrénées Gascogne

ENTRE

- La Direction CRCAM PYRENEES GASCOGNE
  11 Boulevard du Président Kennedy
  B.P. 329 - 65003 TARBES CEDEX

ET :

- les Organisations Syndicales suivantes :

CFDT
SNECA-CFE-CGC
SUD-CAM PG

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule :

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de :

- la loi du 17 août 2015 relative à l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes et la qualité de vie au travail (article L. 2242-8 du code du travail) ;
- Ainsi que l'accord national du 7 juin 2021 sur l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes.

Il porte notamment sur :

- L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle et familiale ;
- Les objectifs et les mesures permettant de favoriser l'égalité professionnelle.

Le présent accord réaffirme la volonté des partenaires sociaux de la Caisse Régionale et de la Direction de promouvoir l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes tant en matière d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle qu'en matière de rémunération et d'évolution de carrière.

La Caisse Régionale entend également réaffirmer son engagement dans la garantie et le respect du principe de non-discrimination, de l'équité, de la promotion de la mixité et de la diversité des parcours et des profils.

JL

Les partenaires sociaux conviennent qu'il est opportun de poursuivre les mesures déjà engagées visant à garantir cette égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes.

Cet accord vise ainsi à partager avec l'ensemble des salariés et managers, les enjeux d'une politique de promotion de la diversité, notamment via l'action de la DRH.

Cet accord vise enfin à adopter des mesures de nature à faciliter l'équilibre de chaque collaborateur de la Caisse Régionale, entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle, levier de développement et de réussite professionnels.

Les parties signataires considèrent que toutes les mesures pouvant contribuer à la qualité de vie au travail contribueront au développement et à la performance de la Caisse Régionale, en créant les conditions nécessaires à la motivation et l'engagement de tous les salariés.

Article I – Affirmation du principe d'égalité de traitement entre les Hommes et les Femmes

Les signataires du présent accord affirment leur attachement au principe de non-discrimination et d'égalité entre les Hommes et les Femmes, conformément à l'article L.1141-1 et suivants du code du travail.

Ainsi les salariés seront traités sur la base d'éléments objectifs, indépendamment de tout critère lié au genre.
Pour arriver à un tel traitement, il est nécessaire pour l'entreprise de s'engager au plus haut niveau en faveur d'une culture d'entreprise qui promeut l'égalité Hommes/Femmes et facilite l'articulation entre vie privée et vie professionnelle.
En vue de constater l'efficacité d'un tel affichage, le degré de satisfaction des collaborateurs concernant l'égalité Hommes/Femmes sera mesuré lors de l'enquête de satisfaction des salariés. Les résultats et les verbatim sur ce thème seront livrés à la commission compétente pour analyse.

Article II – Commission égalité Hommes/Femmes

Une Commission Egalité Professionnelle Hommes/Femmes est instituée au sein du Comité Social et Economique (CSE).
Cette commission est présidée par deux membres élus du CSE (un homme et une femme) et se réunit au moins 2 fois par an. Pour permettre à la commission Egalité Professionnelle Hommes/Femmes d'exercer pleinement son rôle au sein de l'entreprise, elle se réserve la possibilité de convier à ses réunions annuelles, toute(s) personne(s) disposant d'une expertise particulière sur ce sujet, en accord avec l'employeur.
Le DRH (ou son représentant) sera convié à toutes les réunions de cette commission.
Les travaux de cette dernière devront faire l'objet de publications régulières à l'ensemble des salariés, via un espace dédié au sujet de la diversité, sous l'intranet de l'entreprise.

Le rôle de cette commission est d'assister le comité social et économique dans ses attributions relatives à l'égalité professionnelle.
La Commission de l'égalité professionnelle prépare les délibérations du comité sur le rapport comparé de la situation des hommes et des femmes, établi par l'employeur. Elle peut aussi préparer en amont la négociation relative à l'égalité professionnelle dans l'entreprise.

 JL

Article III – Mesures relatives au recrutement

L'effectif de la CR reste majoritairement féminin. Le recrutement est le levier fondamental pour parvenir progressivement à un équilibre Hommes/Femmes dans la structure des effectifs sans renoncer aux exigences du niveau de recrutement en termes de compétences.

Les processus de sélection se basent sur les seules notions de compétences et de motivation et excluent toute pratique discriminatoire.

Les parties conviennent que les actions engagées et réalisées en vue de développer la diversification seront poursuivies par les dispositions suivantes :

- Renforcer les actions de promotion de notre entreprise et de nos métiers afin d'améliorer l'équilibre femmes-hommes dans nos recrutements externes.
- Poursuivre les actions permettant de gérer de façon dynamique et pro active les candidatures (développer la recherche des candidats jeunes diplômés ou professionnels expérimentés en activité, l'image de marque employeur et l'attractivité au travers des forums de l'emploi dans les écoles et les quartiers, publics difficiles, les réseaux sociaux...).Une attention particulière sera portée, dans la mesure du possible, à l'équilibre Hommes/Femmes dans les candidatures retenues à compétences, expériences et profils équivalents.
- Renforcer et structurer nos actions auprès des écoles, des forums de l'emploi, des réseaux sociaux, trouver de nouveaux partenariats pour promouvoir notre entreprise et nos métiers. La Caisse Régionale souhaite ainsi valoriser la politique menée en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité de nos emplois auprès des étudiants.
- Veiller à promouvoir l'image groupe Crédit Agricole qui permet de donner de la lisibilité aux plus diplômés sur les trajectoires professionnelles possibles au niveau national ;

Afin de tenter d'obtenir la parité dans les recrutements, il convient de recruter en interne comme en externe davantage de femmes en classe III.

Pour favoriser le pluralisme et la promotion de la diversité au travers de ses recrutements, la Caisse Régionale s'engage à ce que les libellés et le contenu des offres d'emploi internes et externes valorisent la diversité de nos métiers et soient rédigés de manière parfaitement neutre et égalitaire.

Dans le cadre ci-dessus, il est prévu de suivre 2 indicateurs :

- Equilibre H/F dans le recrutement : % Recrutement H/F, en CDI, contrats en alternance ;
- Equilibre H/F dans l'encadrement : % Recrutement H/F Classe 3 interne et externe.

Article IV – Mesures relatives à la promotion et trajectoires professionnelles.

IV-1 Gestion des carrières :

Les parties signataires tiennent à rappeler que tous les processus de sélection doivent se baser sur des notions telles que les savoir-faire et savoir-être et exclure des pratiques discriminatoires liées à l'âge, au genre, au temps partiel, à la maternité ...

De façon à promouvoir plus de femmes notamment sur des métiers de cadre, management et/ou management supérieur, la Caisse Régionale souhaite les aider à mieux préparer ces évolutions.

JL

Pour ce faire, des actions incitatives déjà engagées doivent être renforcées :

- Organiser des ateliers d'évolution professionnelle, dont certains dédiés aux femmes, notamment pour faciliter la postulation aux postes de cadres ou au parcours de préparation à la fonction managériale ;
- Encourager les évolutions aux postes managers et parcours cadres dirigeants par l'organisation d'échanges et de témoignages de managers féminins de cercle 1 ou de directeurs ;
- Faciliter l'accès de femmes identifiées à potentiel, aux missions BPI (Banque de proximité à l'international), Mobilités-Talents, formations Groupe, projets stratégiques PG ;
- Recourir au réseau Groupe et/ou à un cabinet d'out-placement pour faciliter la mobilité du conjoint, si parcours de Direction ;
- Proposer des formations spécifiques et/ou des séances de coaching si cela peut s'avérer utile en vue de l'évolution des « Hauts Potentiels Féminins » vers le management ;
- Développer le « mentoring » des femmes à potentiel ;

Un suivi semestriel des différentes actions menées sera adressé à la commission égalité Hommes/Femmes.

IV-2 Représentativité féminine dans les niveaux d'encadrement supérieur (I et J - PCE 14 et +).

La Direction s'engage à ce que les processus de promotion favorisent une meilleure représentation féminine dans les niveaux d'encadrement supérieur.
Pour accélérer la tendance, positive depuis plusieurs années, et réduire le déséquilibre historique de représentation des femmes dans les niveaux I et J, la Direction s'engage dans une démarche active envers les salariées en cherchant à susciter les vocations.

Lors des revues de managers, réalisées en comité Directeurs, un regard particulier sera porté sur la représentativité féminine. Ces revues permettront également de suivre et d'accompagner dans le temps l'évolution des femmes identifiées à potentiel.

Les parties signataires tiennent à rappeler que toute démarche de la part de l'entreprise, si proactive soit elle, reste conditionnée à la volonté, à l'engagement et à la motivation des salariés à évoluer et prendre des responsabilités au sein de la Caisse Régionale.

En vue de s'assurer que la position féminine évolue favorablement au sein de la caisse en termes d'évolution professionnelle, il est prévu de suivre les indicateurs suivants :

- 40 % de femmes en Classe I & J (indicateur national) ;
- Taux de représentation des femmes engagées dans le parcours Directeur ;
- Taux de représentation des femmes inscrites sur les différents parcours qualifiants (expert / managers et cadres de direction)
- % H/F sur total des métiers cadres (encadrants et non encadrants) ;
- Proportion des femmes cadres (encadrants et non encadrants) dans la population des femmes ;
- Proportion des hommes cadres (encadrants et non encadrants) dans la population des hommes ;
  - En classe G (10-11) : cible de 55% en 2023
  - En classe H (12-13) : cible de 40 % en 2023
  - En classe I (14-15) : cible de 45% en 2023

IV-3 Accompagnements spécifiques suite aux absences maternité/paternité/parental/adoption

Il est ici rappelé que le congé maternité, le congé parental, le congé d'adoption et le congé paternité et d'accueil de l'enfant ne peuvent constituer un frein à l'évolution de carrière.

 JL

La bonne gestion des absences longues (d'une durée égale ou supérieure à 3 mois) passe par la mise en place d'un accompagnement spécifique.

Les absences doivent être anticipées par :
- l'existence systématique d'échanges préalables au retour afin d'en envisager les modalités, dans un objectif notamment de maintien et/ou d'actualisation des compétences ;
- l'identification à priori de réponses organisationnelles, définies en lien avec le salarié, le manager et la DRH.

Ainsi, la DRH reprendra contact avec le salarié absent dans le mois précédent son retour de congé maternité, allaitement, parental, afin de déterminer les modalités et conditions du retour en cas de changement d'affectation ou reprise à temps partiel.
La communication de l'affectation sera faite au moins 15 jours avant le retour.
En tout état de cause, tous les collaborateurs sont contactés dès leur retour pour convenir d'éventuelles formations nécessaires.

En principe, la salariée en congé maternité (y compris congé allaitement) garde son emploi et son affectation durant son absence maternité.

La Caisse Régionale assurera le remplacement des dites absences, soit par une affectation temporaire soit par toute autre mesure d'organisation.
Dans certaines situations et pour des raisons de service, un remplacement définitif pourra être préféré. Dans cette hypothèse, la salariée en sera informée le plus tôt possible. A son retour, la Caisse Régionale lui proposera un emploi équivalent, en tenant compte de sa situation personnelle.

En cas de congé parental temps plein, le salarié peut être remplacé définitivement et dans ce cas, un emploi équivalent lui sera proposé à son retour en tenant compte de sa situation personnelle.

Enfin, la reprise d'activité doit être accompagnée.

A cette fin, la Caisse Régionale :

- Informera, à l'annonce de la maternité, la collaboratrice sur les modalités d'accompagnement de la période prénatale et de maternité (réduction de la durée quotidienne de travail d'une heure à partir du 3ème mois, absences autorisées pour examen, conditions de maintien de salaire, congés...)
- Informera, avant le départ en congé maternité, des modalités de retour (réduction de la durée quotidienne de travail d'une heure pendant 1 mois, journée de ré-intégration et les modalités d'accompagnement)

Le jour du retour de l'absence, la collaboratrice bénéficiera d'une journée pour :

- S'entretenir avec son responsable hiérarchique pour faire le point, notamment sur les évolutions survenues pendant l'absence et définir ses priorités.
- Se réapproprier les outils et l'offre (pour les salariés du réseau), commencer à se mettre à jour sur les formations nécessaires à son métier.
- Pour toutes les collaboratrices, cet accompagnement pourra également être réalisé avec un de ses collègues, déchargé de son activité sur le temps imparti à cette journée d'accompagnement.

Pour les collaboratrices du réseau, dans les jours suivants son retour, elle pourra compléter cet accompagnement par l'animateur Efficacité Commerciale de sa région.

Dans les 15 jours de son retour, la DRH prendra contact avec la collaboratrice pour s'assurer des conditions de retour et éventuellement répondre à des besoin d'accompagnements spécifiques.
Ces mesures d'accompagnement au retour de l'absence s'appliquent également au retour d'une absence maladie ou sans solde d'une durée égale ou supérieure à 4 mois consécutif.

JL

Par ailleurs, la mesure de remplacement qui a été mise en place pendant l'absence du salarié pourra, dans la mesure du possible (suivant contraintes de service et/ou contraintes réglementaires), être prolongée sur une courte durée suivant la reprise du salarié absent, afin de faciliter sa réintégration.

Dans l'hypothèse d'un retour à temps partiel, il sera fait application des engagements pris dans le cadre de l'accord relatif au temps partiel, en vigueur dans la Caisse Régionale.

Les salariés concernés par un congé maternité, paternité, parental ou d'adoption seront évalués annuellement au prorata de leur temps de présence effectif dans l'Entreprise. Cette appréciation devra prendre en considération la durée de l'absence ainsi que le temps de réadaptation nécessaire dans l'emploi. Si ce temps venait à être jugé comme insuffisant (< 3mois), le salarié serait alors évalué en « non concerné » afin de ne pas pénaliser une éventuelle évolution hiérarchique ou salariale.

Article V. Mesures relatives à la rémunération

La Direction réaffirme le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et rappelle que les décisions relatives à la gestion des rémunérations reposent sur des critères professionnels.
Ainsi pour un même niveau d'emploi, de responsabilité, de formation, d'expérience professionnelle (dont l'ancienneté dans l'emploi) et de compétences, l'égalité des moyennes de rémunération doit être effective.

V-1 - Mesures de rattrapage

Pour mesurer les écarts potentiels de rémunération entre les hommes et les femmes, des panels de population ont été constitués. Pour être représentatifs, ils doivent comporter au moins 5 femmes et au moins 5 hommes.

Les critères de composition de ces panels sont :

- Site et réseau
- PCE : position d'emploi
- Ancienneté CDI à la Caisse Régionale et dans l'emploi
- Sont exclus :
  - Les salariés ayant eu une appréciation insuffisante ou proche des attentes
  - Les personnels en longue maladie et en sans solde.
- La rémunération est considérée en base 100 pour les temps partiels.

Ils sont ensuite classés en trois catégories :

- Panels écart faible de rémunération (<de 2 % entre femmes et hommes).
- Panels écart important de rémunération (>2% entre femmes et hommes)
- Panels non représentatifs (car composés de trop peu de personnes)

La constitution de ces Panels permettra annuellement d'analyser les écarts de rémunération Hommes/Femmes et leurs évolutions dans le temps.

En ce qui concerne les écarts de rémunération mis en évidence par les Panels constitués, la Direction s'engage à mettre en œuvre des actions correctrices. La Direction veillera à ce que l'écart de rémunération constaté ne dépasse pas 2 % hormis les critères liés à l'âge et à l'ancienneté, grâce aux Panels constitués.

Si des écarts supérieurs étaient constatés, la Direction mettra en œuvre une enveloppe correctrice de rémunération, arbitrées chaque année.

 JL Me DD VP

La réduction des écarts se fera par l'attribution de RCI compris entre 30€ et 200€, à due concurrence de l'enveloppe et en priorisant les écarts les plus importants. Cette attribution de RCI hors promotion ne sera pas prise en compte pour l'application des garanties CCN.

Par ailleurs, la Caisse Régionale suit le respect de l'équité dans l'attribution des augmentations individuelles. Ainsi, la Caisse suivra chaque année l'évolution du taux de femmes bénéficiaires des RCI/RCP et éligibilité CCN en comparaison au taux d'hommes bénéficiaires et poursuivra la sensibilisation des Directions, managers aux principes d'égalité de traitement.

V-2- Les absences

Les salariés de retour de congé maternité/paternité/adoption se voient appliquer les dispositifs de rémunération de la Caisse Régionale :

- Les salarié(e)s de retour de congés maternité ou de congés d'adoption bénéficient des augmentations générales de rémunération perçues pendant leurs congés et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de leurs congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.
- Prise en charge du congé paternité : d'un point de vue salarial, afin d'uniformiser le traitement des congés paternité et maternité, la Direction s'engage à porter le complément employeur à 100% et à appliquer la subrogation.

Article VI – Mesures relatives à la formation professionnelle.

La formation professionnelle a pour but de permettre aux hommes et aux femmes de l'entreprise ~~de~~ d'acquérir, d'adapter ou de développer leurs compétences. Elle constitue un outil privilégié d'égalité des chances pour offrir aux hommes et aux femmes des opportunités d'évolution professionnelle comparable.
Une attention particulière sera portée lors de la mise en place du plan de formation, afin de vérifier le respect du principe d'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

Une attention plus particulière sera portée à la formation diplômante ainsi qu'à la formation des hauts potentiels féminins, avec notamment la mise en place d'un programme de formations spécifiques.

Pour éviter toute forme de discrimination, un regard sera également porté aux salariés n'ayant pas bénéficié de formation visant le développement des compétences.

Afin de faciliter l'organisation individuelle de chacun, la Caisse Régionale :

- Tiendra compte autant que possible des contraintes familiales (jours de la semaine, vacances scolaires, proximité géographique pour les formations en présentiel).
  Si néanmoins, une formation devait être planifiée pendant la période de temps partiel, il serait appliqué au collaborateur les règles de récupération de temps de travail, à savoir, récupération du temps de formation via la déclaration du temps de travail.
- Prendra en charge le surcoût de garde d'enfant généré par le suivi d'une formation, sur présentation de facture (éloignée du domicile ou sur un jour non travaillé, par ex le mercredi) ;
- Observera un délai de prévenance d'un mois minimum pour l'envoi des convocations en Réunion ou en Formation, a fortiori si celle-ci est éloignée des sites habituels ;
- Favorisera la formation à distance en développant les formations e-learning, classes virtuelles et MOOC etc., qui allient flexibilité et pédagogie, dans une approche de mixte formation.

JL

Dans le but d'insuffler une culture de la mixité au sein de Pyrénées Gascogne, diverses actions seront poursuivies sur la période de cet accord :

- Former tous les managers, dans le cadre du plan de formation annuelle, à l'entretien professionnel (obligation légale) axé sur l'évolution de carrière des collaborateurs : mettre l'accent sur la promotion de la mixité, l'équilibre des temps de vie, les enjeux de la parentalité, les différents modes et temps de travail, la non-discrimination lors des recrutements externes et internes, et la nécessité d'encourager les femmes, en suscitant l'envie et la confiance pour qu'elles osent construire leur parcours.
- Réaliser un bilan des incivilités en distinguant celles faites aux femmes et organiser des sessions de formation « Gestion des incivilités », afin que les femmes expriment leurs difficultés et leurs « bonnes pratiques ».

Article VII – Mesures relatives à faciliter l'articulation vie professionnelle et vie privée

La Direction s'engage à poursuivre des solutions d'accompagnement pour la conciliation des temps de vie :

- Remplacer par tous les moyens à disposition les congés Maternité / Paternité, *suivant protocole d'accord du 12 janvier 2017* :

  « La Caisse Régionale s'engage à remplacer les congés maternité 1 pour 1, hors remplacements non systématiques de métiers spécifiques, affectés au niveau de la Direction de Région ou de la Direction de pôle, en lien avec la DRH et dans le respect des règles de mobilités ».
  Sur des métiers spécifiques, le remplacement pourra être partiel, notamment pour couvrir les charges administratives.

- Intégrer les autorisations d'absence des salariées enceintes à l'occasion des examens prénataux obligatoires, et les autorisations d'absence du conjoint pour trois de ces examens,

- Maintenir le salaire entier des salariés durant le congé paternité,

- A leur retour de congé de maternité/parental, les salariées à temps plein auront la possibilité, pendant 1 mois, d'une réduction de leur durée quotidienne de travail, d'une heure, sans diminution de salaire et ce afin d'ajuster leur organisation personnelle lors de la reprise d'activité. Cette réduction de la durée quotidienne de travail ne peut donner lieu à report et ses modalités sont définies en accord avec le responsable juridique.

- Permettre un meilleur partage hommes - femmes des responsabilités parentales en valorisant notamment le congé paternité, le temps partiel pour les hommes.
  La Caisse Régionale informera les salariés à l'occasion de la signature de l'accord égalité Femmes/Hommes, puis individuellement dès connaissance de la situation de paternité ou future paternité, de leur droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant ainsi qu'au congé parental, afin de favoriser l'exercice équilibré de la parentalité entre les femmes et les hommes.

- Expliciter la convention de forfait à l'ensemble des salariés.

- Accompagner le travail à distance.

- Prendre en charge le surcoût de garde d'enfant généré par le suivi d'une réunion (éloignée du domicile ou sur un jour non travaillé ; ex : mercredi), sur production de facture.

JL

MC DD KP

- Allocation d'un abondement supplémentaire de la Caisse Régionale au Comité d'Entreprise/CSE pour la prise en charge de garde d'enfants de 0 à 4 ans.

- La tenue des réunions doit se faire dans la journée et raisonnablement avant 17h30. Dans le cas où la réunion se terminerait ou se tiendrait au-delà de 17h30, un délai de prévenance suffisant sera respecté, si possible au moins 3 jours, permettant à chacun de pouvoir s'organiser.

Les indicateurs proposés en vue de mesurer le degré d'attention porté par la Caisse Régionale à l'équilibre vie privée vie professionnelle sont :

- Indicateurs Temps Partiel – en nombre et en % effectif total

- Taux de remplacement des maternités / paternités,

- % congé paternité / congé parental pris par les hommes sur le nombre de déclarations paternité,

- Utilisation accompagnement garde d'enfant.

Article VIII – Dispositifs de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel

Les parties au présent accord réaffirment leur total engagement dans la lutte contre tous propos ou agissements sexistes, ainsi que contre toutes les formes de harcèlement moral et sexuel quelles qu'elles soient.

Afin de lutter efficacement contre ce type de comportement, la Caisse Régionale pourra s'appuyer sur les outils suivants :

- Un référent est désigné, parmi les membres du CSE et dans les conditions légales en vigueur, en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel. Un second référent est également choisi dans l'entreprise dès lors qu'elle compte au moins 250 salarié-es. Ces référents sont chargés d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié-es en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes : ils contribuent conjointement, à la fois à la prévention de ces comportements par des actions de communication ou de sensibilisation, mais aussi au traitement des situations lorsqu'elles surviennent ;

- Une formation adaptée aux enjeux de la mission du référent, tant sur la prévention des comportements incriminés que sur la gestion pratique de situations souvent sensibles, pourra être proposée, notamment par l'intermédiaire du catalogue de formations de l'IFCAM ;

- la Caisse Régionale informera les salarié-es de l'entreprise de l'existence de ces référents, et des moyens permettant de les contacter dans le cadre de leur mission, en garantissant la confidentialité des échanges ;

- Une procédure interne de gestion des situations remontées est également de nature à favoriser leur résolution efficace, en informant et en associant la Direction des Ressources Humaines de la Caisse régionale. Cette procédure d'alerte existe dans la Caisse Régionale et sera communiquée de nouveau, dans le même temps que la communication sur l'existence des référents et le rappel de la politique en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;

- En application de l'article L. 1321-2 du Code du travail, la Caisse Régionale intègre également dans son Règlement Intérieur le rappel des dispositions légales applicables en matière d'agissements sexistes, mais aussi de harcèlement moral et sexuel.

Enfin, la Caisse Régionale veille au respect des dispositions légales en vigueur en matière d'affichage obligatoire en entreprise. En particulier, conformément à l'article L. 1153-5 du Code du travail, les salarié-es sont informé-es par tout moyen des dispositions de l'article 222-33 du Code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel, comme des coordonnées des autorités et services compétents.

JL

Article IX – Durée et Publication

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans, soit pour les exercices 2022 à 2025. Il cessera automatiquement de produire tout effet au-delà de son échéance.

Cet accord pourra faire l'objet de modifications par voie d'avenant à l'initiative de la partie signataire la plus diligente.

Dans les trois mois qui précèdent son terme, les parties signataires se réuniront pour examiner les modalités de renouvellement du présent accord.

En application du décret n°2018-362 du 15 mai 2018 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs, les formalités de dépôt seront effectuées par le Représentant Légal de la Société.

Ce dernier déposera l'accord collectif sur la plateforme nationale "Télé Accords" à l'adresse suivante : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Le déposant adressera également un exemplaire du présent accord au secrétariat greffe des 4 Conseils de Prud'hommes dont elle relève.

Fait à Tarbes, le 16/12/2021

Pour la CFDT Aurélie DUHAN

Pour SUD Mathilde LEVET

Pour le SNECA Joana LACRUCHERIE

DRH, pour la Direction

JL

Me AD