



**Accord sur l'égalité professionnelle
entre les hommes et les femmes
et sur l'articulation vie professionnelle et vie personnelle**

Entre,

La Caisse d'Épargne CEPAC dont le siège social est situé Place Estrangin Pastré – BP 108 – 13006 MARSEILLE, représentée par Monsieur Hervé D'HARCOURT, en sa qualité de Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources,

D'une part,

Et,

Les Organisations Syndicales représentatives dans cette même Caisse, représentées par leur délégué syndical,

D'autre part,

Il a été conclu le présent accord.

PREAMBULE

Le présent accord est conclu en application des articles L2241-1 et suivants du code du travail relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La Caisse d'Épargne CEPAC réaffirme son engagement à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et à travailler de façon concertée à la promotion de l'égalité professionnelle.

Les objectifs d'égalité et de bien-être ainsi fixés par les parties ne pourront être atteints que par une volonté partagée à tous les niveaux de l'entreprise pour continuer de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et les préjugés, et par le respect de règles de bon sens pour le bien vivre ensemble.

L'objectif porte également sur un meilleur partage des charges familiales pour une plus grande égalité de carrière.

La Caisse d'Épargne CEPAC a conscience que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail sont des vecteurs de performance sociale et économique et reconnaît que la mixité des emplois à tous les niveaux est source de complémentarité.

Ainsi la Caisse d'Epargne CEPAC a pour objectif de promouvoir la diversité et de garantir le respect du principe général de non-discrimination en raison du sexe en matière de recrutement, rémunération, gestion de carrières, promotion, formations et des conditions de travail ainsi qu'au développement d'une meilleure articulation entre vie privée et vie professionnelle.

Un référent mixité est également identifié au sein de la Direction Ressources Humaines afin de communiquer et d'animer différents types d'actions.

Sur le plan de l'égalité professionnelle l'accord s'articulera autour des domaines d'actions suivants :

- ✓ l'embauche
- ✓ la formation
- ✓ la promotion professionnelle
- ✓ la rémunération effective et l'égalité salariale

Les objectifs fixés par l'accord tendront à rééquilibrer la représentation des hommes sur les emplois commerciaux non cadres notamment à l'embauche et à assurer une plus forte féminisation des emplois de niveau cadre supérieur.

Des politiques de formation et de rémunération volontaristes seront également poursuivies pour assurer un égal accès aux formations managériales internes et Groupe et une égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Dans la continuité de l'accord précédent, la qualité de vie au travail à travers notamment la parentalité, la conciliation vie professionnelle et vie personnelle, sera appréhendée dans le présent accord.

Concernant l'articulation vie professionnelle et vie personnelle, le droit à la déconnexion sera affirmé et d'autres mesures en faveur de la parentalité seront pérennisées et développées.

CHAPITRE 1 : EGALITE PROFESSIONNELLE

Article 1 : Définition de l'égalité professionnelle

La Caisse d'Epargne CEPAC rappelle que la définition de l'égalité professionnelle est celle inscrite dans l'accord de branche caisse d'épargne : « 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. »

Article 2 : Champ d'application du présent accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs de la Caisse d'Epargne CEPAC.

Article 3 : Diagnostic de l'entreprise

Le constat de la féminisation des effectifs dans les entreprises du Groupe et des métiers de la Banque en général est également partagé à la Caisse d'Epargne CEPAC. Cette représentation des femmes est encore plus forte dans la catégorie professionnelle non cadres ; la proportion de femmes parmi les cadres tend toutefois à augmenter pour atteindre plus de 43 % au 31 décembre 2017 (objectif 42 %).

Répartition des effectifs CDI au 31/10/2018

	Femme		Homme		Total	
	Nbe	%	Nbe	%	Nbe	%
A	3	0,1%	1	0,0%	4	0,2%
B	4	0,2%	4	0,2%	8	0,4%
C	24	1,1%	12	0,6%	36	1,7%
D	253	12,0%	122	5,8%	375	17,8%
E	160	7,6%	82	3,9%	242	11,5%
F	587	27,8%	326	15,5%	913	43,3%
G	299	14,2%	232	11,0%	531	25,2%
Total non cadres	1 330	63,1%	779	36,9%	2 109	100,0%
H	312	29,3%	278	26,1%	590	55,4%
I	95	8,9%	155	14,6%	250	23,5%
J	62	5,8%	92	8,6%	154	14,5%
K	20	1,9%	51	4,8%	71	6,7%
Total cadres	489	45,9%	576	54,1%	1 065	100,0%
Total	1 819	57,3%	1 355	42,7%	3 174	100,0%

Situation des rémunérations femmes - hommes au 31/10/2018 :

	Médiane			Moyenne		
	F	H	CE CEPAC	F	H	CE CEPAC
total NC	35 000	34 524	34 232	35 143	35 008	34 659
Total C	47 635	50 991	49 466	50 759	55 341	53 237
Total	36 713	40 290	38 000	38 838	43 651	40 893

Les revues du personnel et la constitution des viviers permettent d'identifier les collaborateurs et collaboratrices à potentiel et d'assurer également entre les femmes et les hommes les mêmes chances d'évolution de carrière.

Au 15 novembre 2018 la constitution des viviers est établie comme suit :

MANAGERS				CAPRO				CAGP				GCP			
cadres		non cadres		cadres		non cadres		cadres		non cadres		cadres		non cadres	
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
1	0	2	0	0	0	5	4	0	0	3	2	0	0	18	9

Article 4: L'embauche

L'accès équilibré à l'emploi constitue toujours un objectif prioritaire pour la Caisse d'Épargne CEPAC et contribue au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et concourt notamment pour les emplois cadres au développement de la mixité dans les différents métiers.

Les femmes ont représenté pour l'année 2017, **55.79 %** du total des embauches en CDI, et elles ont représenté **47.6 %** des embauches sur le total des embauches cadres.

Objectifs de progression:

La Caisse d'Épargne CEPAC s'engage à poursuivre un objectif d'égalité à l'embauche entre les femmes et les hommes afin notamment de favoriser la diversité dans les emplois commerciaux et support.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Actions :

- Continuer à ouvrir tous les postes à pourvoir indifféremment aux femmes et aux hommes, sans référence au genre du candidat recherché dans l'intitulé et les termes utilisés dans l'offre d'emploi ;
- Pour les métiers commerciaux les plus féminisés, la Caisse d'Epargne CEPAC s'engage à retenir pour la phase finale de recrutement parmi les candidatures examinées dans la mesure du possible et des candidatures réceptionnées au minimum une candidature de chaque genre, à compétences, expériences et profils équivalents ;
- De porter une attention particulière au volume de recrutement des hommes sur les emplois non cadres (notamment commerciaux) et contenir le taux de féminisation des emplois non cadres.
- Les métiers à tendance fortement féminisés ou masculinisés feront l'objet d'une démarche proactive afin de favoriser l'émergence de candidatures à pourvoir en interne, faire connaître aux salariés les métiers dont la représentation féminine ou masculine est la moins dense ainsi que les opportunités d'emplois disponibles. La Caisse d'Epargne CEPAC pourra missionner des femmes et des hommes exerçant des métiers à forte dominante respectivement, masculine ou féminine afin qu'ils exercent le rôle d'ambassadeurs de ces métiers dans les écoles, universités, les forums.
- Pour les postes d'encadrement, la Caisse d'Epargne CEPAC s'engage à retenir dans la mesure du possible pour la phase finale de recrutement parmi les candidatures examinées au minimum une candidature de chaque genre, à compétences, expériences et profils équivalents ;
- Ces exigences seront rappelées aux cabinets de recrutement, auxquels la Caisse d'Epargne CEPAC a recours ;
- La Caisse d'Epargne CEPAC poursuivra ses actions de communication sur la démarche d'égalité professionnelle auprès d'écoles partenaires ;

Indicateurs:

- le nombre de candidatures reçues sur des emplois de managers/non managers (H/F) ;
- le nombre de candidats retenus pour les entretiens sur des emplois de managers/non managers (H/F);
- le nombre d'actions auprès des écoles et partenaires de recrutement

Article 5 : La formation

La Caisse d'Epargne CEPAC s'engage à prendre les dispositions suivantes pour assurer un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation notamment managériaux.

Pour garantir cet égal accès des femmes et des hommes, la Caisse d'Epargne CEPAC se fixe les 4 objectifs de progression suivants :



1^{er} objectif de progression :

La Caisse d'Epargne CEPAC se fixe comme objectif d'assurer pour tous les dispositifs de formation, les conditions d'un accès égal en pourcentage des femmes et des hommes.

Actions :

- Pour ce faire, la Caisse d'Epargne CEPAC poursuivra son effort pour faciliter les conditions d'accès à la formation pour une meilleure prise en compte de contraintes liées à la parentalité : choix des jours et horaires de formation adaptés aux contraintes habituellement supportées, prise en charge des frais de garde supplémentaires des enfants.
- La Caisse d'Epargne CEPAC systématisera la communication auprès de l'ensemble du personnel sur la possibilité de faire prendre en charge par l'entreprise 100 % des frais supplémentaires de garde d'enfants supportés par les salariés en formation en dehors de leur temps de travail habituel.
- Enfin, à leur retour de congé maternité ou parental, un entretien de retour à l'emploi continuera à être systématiquement proposé aux collaborateurs et collaboratrices, qui seront alors sensibilisés sur l'intérêt de suivre des actions de formation.

Indicateurs :

- % de femmes formées rapporté à la population féminine, et notamment dans les formations managériales ;
- % d'hommes formés rapporté à la population masculine, et notamment dans les formations managériales ;
- nombre de salariés (H/F) ayant bénéficié de la prise en charge de 100 % des frais de garde d'enfants ;
- nombre de salariés formés suite aux entretiens de retour de congé maternité et parental.

2^{ème} objectif de progression :

La Caisse d'Epargne CEPAC s'engage à faire progresser le nombre de propositions de candidatures féminines dans les programmes de formation managériaux Groupe, en proposant à autant d'hommes que de femmes de s'engager à suivre ces programmes de formation Groupe.

Action :

- La Caisse d'Epargne CEPAC identifiera un vivier d'hommes et de femmes à potentiel en vue de leur inscription aux programmes de formation dédiés au management proposés par le Groupe.

Indicateurs :

- Evolution du nombre de candidatures féminines proposées dans les parcours ;
- % de femmes formées rapporté à la population féminine dans les formations managériales Groupe (versus hommes).

3^{ème} objectif de progression :

La Caisse d'Epargne CEPAC souhaite faire progresser le nombre de proposition de candidatures féminines dans les cursus de formations qualifiantes et/ou diplômantes.

Action :

- Une communication et de la sensibilisation sur les parcours de formation diplômantes, qualifiantes et managériales seront effectuées.

4^{ème} objectif de progression :

La Caisse d'Epargne CEPAC souhaite faire évoluer les mentalités, lutter contre les stéréotypes et les préjugés.

Action :

- Une sensibilisation des managers aux enjeux de la mixité sociale et sur le thème de l'égalité professionnelle sera menée.

Indicateur :

- Nombre de managers sensibilisés.

Article 6 : La promotion professionnelle

Les femmes ont représenté, en 2017, 60 % des promotions sur un emploi de niveau cadre. Si l'égal accès entre les femmes et les hommes est constaté sur le premier niveau de classification cadre, la promotion de femmes sur les niveaux de classification les plus élevés reste encore faible.

Objectif de progression :

La proportion des femmes cadres restant inférieure à la proportion des hommes et se réduisant en fonction de la classification croissante notamment au-delà de la classification H, la Caisse d'Epargne CEPAC poursuit ses efforts de progression concernant la promotion professionnelle des femmes vers le management intermédiaire et sur des postes d'encadrement supérieur.

En 2017, La Caisse d'Epargne CEPAC a atteint l'objectif du Groupe. La représentation des femmes cadres a atteint **43.9 %** de la totalité des cadres : **la Caisse d'Epargne CEPAC s'engage à atteindre 46 % de femmes cadres d'ici fin 2020.**

Actions :

- La Caisse d'Epargne CEPAC s'engage à poursuivre ses efforts dans la promotion de la mixité en veillant à une égalité de traitement entre les Femmes et les Hommes lors de l'identification des potentiels d'évolution tout au long de l'année (revues du personnel, remontées managériales...)

Cette action est en cohérence avec la stratégie commerciale de l'entreprise évoluant vers un besoin de spécialisation des emplois et d'un renforcement de l'expertise auprès de notre clientèle.

- Afin de pallier aux situations dans lesquelles les collaboratrices n'expriment pas leur projet professionnel et ne postulent pas sur des emplois leur permettant de faire évoluer leur carrière, la Caisse d'Epargne CEPAC s'engage à identifier les profils adaptés n'ayant pas postulé et leur proposera un entretien au cours duquel sont examinés les freins à la candidature et les solutions qui peuvent être trouvées.
- Lors des entretiens professionnels une attention particulière sera portée sur l'identification des projets professionnels et le recueil des souhaits d'évolution des femmes pour permettre un accès identique à la promotion et aux postes à responsabilités.
- La CE CEPAC s'engage à développer des formations dédiées aux collaboratrices de l'entreprise. Ex : ouvrir aux collaboratrices la possibilité de s'inscrire dans des parcours Groupe tel que Réussir sa carrière au féminin.

Indicateurs associés à cet objectif :

- Nb salariés (H/F) dans le vivier managers
- Nb salariés (H/F) dans le vivier CAPRO
- Nb salariés (H/F) dans le vivier CAGP
- Nb salariés (H/F) dans le vivier GCP
- Nb de postes à pourvoir sur fonctions d'encadrement et nb de candidatures (H/F)
- Nombre d'entretiens conduits avec des collaboratrices n'ayant pas postulé.
- Nombre de collaboratrices inscrites à des formations dédiées aux collaboratrices de l'entreprise

Article 7 : La rémunération effective

Les parties signataires du présent accord réaffirme que l'égalité salariale est une composante essentielle de l'égalité professionnelle.

Objectif de progression :

La Caisse d'Epargne CEPAC entend assurer dans le cadre de la politique de rémunération un principe d'égalité salariale tout au long de la vie professionnelle et de poursuivre la réduction des écarts injustifiés constatés entre les rémunérations médianes des hommes et des femmes à situation comparable.

Actions :

Les revues des rémunérations et mesures individuelles:

A chaque revue des rémunérations et lors de chaque mesure individuelle, la DRH continuera de rappeler à l'ensemble des managers qu'ils doivent veiller à la répartition objective des augmentations entre les hommes et les femmes.



Avant le paiement des augmentations, la DRH contrôlera les montants des revalorisations décidées et en cas d'écart constaté entre les hommes et les femmes, la DRH se rapprochera des directeurs concernés pour rappeler le principe d'égalité professionnelle et engager si nécessaire une action correctrice.

La DRH continuera à mettre à disposition des managers des statistiques dynamiques faisant apparaître la proportion hommes/femmes des montants alloués.

Indicateurs :

- Nombre de mesures attribuées aux hommes / Nombre de mesures attribuées aux femmes
- Répartition de la consommation budgétaire hommes / femmes
- Montant moyen distribué aux hommes / Montant moyen distribué aux femmes / par métier repère et classification

Rattrapage salarial :

Il a été convenu dans l'accord NAO 2018 de la mise en œuvre d'une mesure de rattrapage et de suivi de l'évolution des salaires des femmes à la Caisse d'Epargne CEPAC en allouant un budget spécifique de **250 k€** à la réduction des écarts significatifs injustifiés.

La Caisse d'Epargne CEPAC s'est engagée à poursuivre sur les deux exercices suivants, l'analyse des écarts, et l'application de mesures correctrices en y consacrant chaque année le même budget.

Cet engagement sera mis en œuvre à l'occasion de la campagne de revalorisation conformément aux engagements prévus ci-dessus pour les années 2019-2020.

Rattrapage salarial au retour du congé maternité ou d'adoption :

La Caisse d'Epargne CEPAC rappelle la mise œuvre, au retour du congé maternité ou d'adoption, le rattrapage salarial des collaboratrices ou collaborateurs en application de la loi du 23 Mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Ainsi ceux-ci bénéficient de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé maternité ou d'adoption par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

CHAPITRE 2 : ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Afin de faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales, des mesures ont déjà été engagées par la Caisse d'Epargne CEPAC.

Le 14 juin 2017 la Caisse d'Epargne CEPAC a signé la charte des 15 engagements pour l'équilibre vie professionnelle et vie privée de ses collaborateurs (Annexe 1). Par cette charte, l'entreprise s'est engagée à soutenir et promouvoir quinze bonnes pratiques de conciliation entre vie professionnelle et vie privée de leurs collaborateurs, favoriser une culture managériale plus respectueuse de cet équilibre, allant du bon usage des e-mails à l'optimisation des réunions.

De plus consciente que le télétravail permet aux salariés de mieux gérer l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle la Caisse d'Epargne CEPAC a entamé un processus de mise en place du télétravail par accord signé le 24 novembre 2017.

Les mesures ci-dessous qui étaient prévues par le précédent accord à durée déterminée sur l'égalité professionnelle sont reprises et pérennisées par le présent accord.

Article 1 Articulation entre activité professionnelle et responsabilité familiale

1. Prise en charge du congé paternité et d'accueil :

Depuis le 1^{er} janvier 2002, le congé paternité et d'accueil est entré en application, donnant droit sous certaines conditions au père de l'enfant de bénéficier d'une autorisation d'absence lors de la naissance de son enfant de 11 jours calendaires pouvant être prolongée jusqu'à 18 jours en cas de naissances multiples.

La Caisse d'Epargne CEPAC continuera à effectuer la subrogation de cette absence qui sera comptabilisé comme du temps de travail.

2. Allongement du congé naissance

La Caisse d'Epargne CEPAC décide à l'occasion de cet accord d'allonger la durée du congé naissance initialement de 3 jours, de 2 jours et d'en maintenir la rémunération. Cette mesure est mise en place afin de tendre vers un meilleur partage des responsabilités familiales.

Cette absence autorisée payée d'un total de 5 jours sera comptabilisée comme du temps de travail effectif.

3. Le partage du Congé parental à temps partiel entre les femmes et les hommes

Le partage des responsabilités familiales participent au rééquilibrage des rôles dans la vie parentale contribuant ainsi à la fois au développement de la mixité mais également à une meilleure évolution de la carrière des femmes.

A ce titre, la Caisse d'Epargne CEPAC rappelle la possibilité pour les hommes de tout niveau hiérarchique (y compris l'encadrement) de bénéficier d'un temps partiel pour des raisons de parentalité.

4. Réduction d'horaires lors de la grossesse :

La Caisse d'Epargne CEPAC réduira la durée effective des salariées enceintes à partir du 6^{ème} mois de grossesse, sur demande et sans diminution de leur rémunération.

Cet aménagement d'horaire est défini en accord avec la hiérarchie, et limité à une heure par jour à partir du 6^{ème} mois de grossesse jusqu'au début du congé maternité (45 jours avant l'accouchement).

Cette heure peut être prise en une seule fois le matin ou l'après-midi, ou fractionnée par ½ heure sur une même journée. Elle ne peut faire l'objet d'un cumul sur la semaine.



5. Abondement du don de jours pour les parents d'un enfant gravement malade

Afin d'accompagner les collaborateurs parents d'un enfant gravement malade tel que régie par les articles du code du travail suivants L1225-65-1, L1225-65-2 et L3142-16 se rapportant au seul 6° « Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale» présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, la Caisse d'Epargne CEPAC s'engage à abonder les jours utilisés dans ce cadre par les autres collaborateurs.

La Direction abondera à hauteur de 10% les jours donnés et utilisés dans ce cadre.

L'abondement de la Direction se fera par journée et demi-journée, avec un arrondi au demi supérieur.

Un plancher de 2 jours sera appliqué avec un plafond à 12 jours.

La procédure relative au don de jours accessible sur My CEPAC sera mise à jour.

Article 2 Le droit à la déconnexion

La Caisse d'Epargne CEPAC affirme que tout collaborateur de la Caisse d'Epargne CEPAC quel que soit son niveau d'emploi et de responsabilités est concerné par le droit à la déconnexion. Tout collaborateur doit également respecter des temps de déconnexion et respecter celui de ces interlocuteurs.

2.1 Définition du droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion s'entend comme le droit pour le salarié de ne pas se connecter à ses outils numériques professionnels (messagerie, application, logiciel, internet, intranet, etc.) que ce soit au moyen du matériel professionnel mis à sa disposition par l'employeur, ou de son matériel personnel (ordinateur, tablette, téléphone mobile, filaire, etc) en dehors de son temps de travail.

Le temps de travail correspond aux horaires de travail du salarié pendant lesquels il se tient à la disposition de l'employeur, se conforme à ses directives et ne peut vaquer à des occupations personnelles. En sont exclus les temps de repos quotidien et hebdomadaire, les périodes de congés payés et autres congés, les jours fériés non travaillés et les jours de repos.

2.2 Exercice du droit à la déconnexion

L'organisation de l'entreprise ne permet pas de mettre en œuvre la coupure du réseau en soirée et le week-end. En effet l'étendue géographique de l'Entreprise et l'utilisation d'un seul serveur ne peuvent pas être régulées différemment sur les divers lieux d'activités en fonction des différents fuseaux horaires.

Ne pouvant pas empêcher la prise de contact en dehors du temps de travail, la Direction entend affirmer qu'aucun salarié n'est tenu de consulter ni de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques professionnels en dehors de son temps de travail, pendant ses congés, ses temps de repos et absences autorisées.

Il est alors recommandé aux salariés de ne pas contacter les autres salariés, par téléphone ou courriel, en dehors des horaires habituels de travail, pendant les weekends, jours fériés et congés payés, ou pendant les périodes de suspension du contrat de travail.

Des circonstances exceptionnelles tenant à l'urgence ou à l'importance de la situation peuvent toutefois justifier des dérogations à la déconnexion et la mobilisation de certains collaborateurs.

2.3 Mesures pour le droit à la déconnexion

Pour permettre l'effectivité du droit à la déconnexion l'entreprise a décidé de mettre en place des dispositifs de régulation numérique à savoir :

- La possibilité de rajouter le message ci-dessous dans la signature de chaque collaborateur :
« Si vous êtes en congés ou en repos, vous n'avez pas d'obligation de répondre à ce mail sauf en cas d'urgence exceptionnelle. »
- Sensibiliser les collaborateurs sur leur droit à la déconnexion lors de la remise d'outils de travail nomade
- Dans le document unique : intégrer le droit à la déconnexion ;
- Rappeler les bonnes pratiques de l'usage des mails

2.3.1. Les bonnes pratiques d'utilisation des outils numériques

L'utilisation des outils numériques a multiplié les échanges professionnels.

Les salariés sont invités à respecter les règles du bon usage de la messagerie électronique, et à s'interroger sur leur propre utilisation des outils de travail à savoir :

- s'interroger sur le moment opportun pour adresser un courriel, un message ou joindre un collaborateur par téléphone ;
- privilégier l'envoi différé en cas de rédaction de courriels en dehors des horaires de travail ;
- indiquer dans l'objet du message le sujet et le degré d'urgence ;
- ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire ;
- s'interroger sur la pertinence des destinataires des courriels ;
- pour les absences, paramétrer le gestionnaire d'absence du bureau sur sa messagerie électronique et indiquer les personnes de l'entreprise avec qui prendre contact en cas d'urgence ;

- pour les absences de longue durée, étudier la possibilité d'un transfert de ses courriels, des messages et appels téléphoniques à un autre membre de l'entreprise, avec son consentement exprès.

2.3.2. Formation et sensibilisation des salariés à un usage raisonné des outils numériques

Les enjeux du droit à la déconnexion doivent aller au-delà du bon sens des utilisateurs et doit passer par de la formation et de la sensibilisation. A ce titre la direction entend :

- Diffuser la charte des 15 engagements signée par les Caisses d'Epargne le 14 juin 2017 ;
- Mettre à disposition une formation « Utilisation des outils de communication ».

CHAPITRE 3 : DUREE DENONCIATION ET MODIFICATION

Le présent accord s'appliquera à compter du 21 décembre 2018 et pour une durée de 2 ans, sauf l'article 1 du Chapitre 2 qui sera à durée indéterminée.

Un suivi annuel des indicateurs sera présenté en commission égalité. Ces indicateurs seront également appliqués sur l'année 2018.

Le présent accord pourra faire l'objet de révision par l'employeur et les organisations syndicales conformément aux dispositions des articles L 2261-7 et suivant du Code du travail.

CHAPITRE 4 : DEPOT - PUBLICITE

Le présent accord sera déposé en ligne par la Direction dans les quinze jours de sa signature sur la plateforme de téléprocédure : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr et au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Marseille.

Un exemplaire du présent accord sera également transmis à l'adresse numérique de la branche suivante : branchece@bpce.fr

Fait en 8 exemplaires à Marseille le 19 décembre 2018

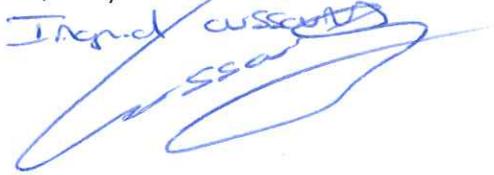
P/La Caisse d'Epargne CEPAC



P/ le syndicat C.F.D.T DEVICHI Guillaume

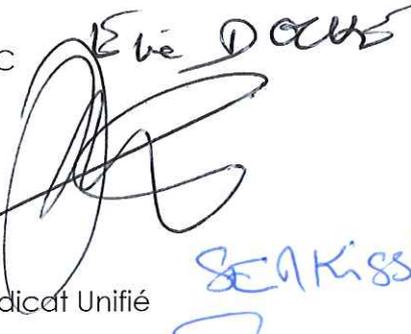


P/ le syndicat C.F.T.C.



P/ le syndicat S.N.E/C.G.C

Elie DOUVE



P/ le syndicat UNSA - Syndicat Unifié

SEAKISSIAN Jp



ANNEXE

GP
SD
15
A

15 ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE



Secrétariat d'État en charge de
l'égalité entre les femmes et les hommes



Handwritten signatures in blue ink, including the letters 'FLB', 'SU', and a large stylized signature.

15 ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE



Les Caisses d'Épargne reconnaissent 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.

Elles s'engagent, 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. Les réunions se déroulent entre 9h et 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.

15 ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

CAISSE D'ÉPARGNE
ALSACE

Président du directoire

CAISSE D'ÉPARGNE
AQUITAINE

POITOU-CHARENTES
Président du directoire

CAISSE D'ÉPARGNE
D'Auvergne ET
DU LIMOUSIN

Président du directoire

CAISSE D'ÉPARGNE
DE BOURGOGNE
FRANCHE-COMTÉ

Président du directoire

CAISSE D'ÉPARGNE
BRETAGNE PAYS DE LOIRE

Président du directoire

CAISSE D'ÉPARGNE CÔTE D'AZUR

Président du directoire

CAISSE D'ÉPARGNE
HAUTS DE FRANCE

Président du directoire

CAISSE D'ÉPARGNE ILE-DE-FRANCE

Président du directoire

CAISSE D'ÉPARGNE
LANGUEDOC-ROUSSILLON

Présidente du directoire

CAISSE D'ÉPARGNE
LOIRE-CENTRE

Présidente du directoire

CAISSE D'ÉPARGNE
LOIRE DRÔME ARDÈCHE

Président du directoire

CAISSE D'ÉPARGNE
LORRAINE CHAMPAGNE-ARDENNE

Président du directoire

CAISSE D'ÉPARGNE
DE MIDI-PYRÉNÉES

Président du directoire

CAISSE D'ÉPARGNE NORMANDIE

Président du directoire

CAISSE D'ÉPARGNE
CEPAC

Président du directoire

CAISSE D'ÉPARGNE RHÔNE ALPES

Président du directoire

LD sep 06
400