



**Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes  
et sur l'articulation vie professionnelle et vie personnelle**

**PREAMBULE**

Depuis 2015, la Caisse d'Epargne CEPAC est couverte par des accords successifs sur l'égalité professionnelle. Ces accords tendent à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise et ce, dans différents domaines.

Dans le cadre de l'application de ces accords, des bilans ont été dressés afin de suivre l'évolution des objectifs fixés conjointement par la Direction et les partenaires sociaux. Ces bilans ont permis de révéler un bon niveau de réalisation des engagements pris par l'entreprise et notamment dans les domaines suivants :

- Au niveau de la promotion professionnelle des femmes cadres dans l'entreprise avec l'atteinte en 2020 de 47% de femmes cadres
- Au niveau de la rémunération avec la suppression d'écarts de salaire inexplicables sur l'année 2019 et 2020 grâce au pilotage d'une mesure spécifique de rattrapage salarial.

C'est dans ce cadre et en application des articles L2241-1 et suivants du code du travail relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes que la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives se sont rencontrées les 1<sup>er</sup> et 9 décembre 2020 et le 14 janvier 2021 afin de définir les modalités d'un nouvel accord d'entreprise.

A l'issue de ces 3 réunions, un projet d'accord a été proposé à la signature des organisations syndicales représentatives, Celui-ci n'ayant recueilli aucune signature, la Direction a mis en place le présent plan d'action et ce conformément aux dispositions légales.

Ce plan d'action s'articule autour des 5 axes suivants :

- l'embauche
- la promotion professionnelle
- la formation
- la rémunération effective et l'égalité salariale
- l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée

## **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 la loi et 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 plan d'action**

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

### **Article 3 : Diagnostic des effectifs de la CAISSE D'EPARGNE CEPAC**

La répartition des effectifs au 30 novembre 2020 démontre encore la progression de la féminisation des effectifs de l'entreprise. En effet, 59,08% de l'effectif CDI de la Caisse est composé de femmes. La proportion de femmes en classification cadre est néanmoins encore inférieure à celle des hommes.

## Répartition des effectifs CDI au 30/11/2020

		Femmes		Hommes		Total Nbre	Total %
		Nbre	%	Nbre	%		
Cadre	H	343	11,01%	291	9,34%	634	20,35%
	I	109	3,50%	163	5,23%	272	8,73%
	J	61	1,96%	84	2,70%	145	4,65%
	K	22	0,71%	48	1,54%	70	2,25%
<b>Total Cadre</b>		<b>535</b>	<b>17,17%</b>	<b>586</b>	<b>18,81%</b>	<b>1 121</b>	<b>35,98%</b>
Non Cadre	A	1	0,03%		0,00%	1	0,03%
	B	1	0,03%	3	0,10%	4	0,13%
	C	53	1,70%	19	0,61%	72	2,31%
	D	229	7,35%	91	2,92%	320	10,27%
	E	231	7,41%	97	3,11%	328	10,53%
	F	467	14,99%	280	8,99%	747	23,97%
	G	324	10,40%	199	6,39%	523	16,78%
<b>Total Non Cadre</b>		<b>1 306</b>	<b>41,91%</b>	<b>689</b>	<b>22,11%</b>	<b>1 995</b>	<b>64,02%</b>
<b>Total général</b>		<b>1 841</b>	<b>59,08%</b>	<b>1 275</b>	<b>40,92%</b>	<b>3 116</b>	<b>100,00%</b>

Situation des rémunérations moyennes femmes - hommes au 30/11/2020 :

	Femmes		Hommes		Total Nbre	Total Rémunération
	Nbre	Rémunération	Nbre	Rémunération		
Cadre	535	48 716 €	586	52 512 €	1 121	50 663 €
Non Cadre	1 306	33 000 €	689	33 197 €	1 995	33 067 €
<b>Total général</b>	<b>1 841</b>	<b>37 463 €</b>	<b>1 275</b>	<b>41 888 €</b>	<b>3 116</b>	<b>39 230 €</b>

## Article 4: L'embauche

La Caisse d'Epargne CEPAC réaffirme son souhait d'équilibrer l'accès à tous les emplois entre les hommes et les femmes. Pour ce faire elle souhaite maintenir les objectifs déjà appliqués au sein de l'entreprise tendant à promouvoir le principe de mixité dans la mise en œuvre de la politique de recrutement de l'entreprise exempte de toute discrimination telle que définie par le code du travail.

### Diagnostic des embauches

En 2020, la Caisse d'Epargne CEPAC a reçu 10 022 candidatures dont 5 841 candidatures féminines et sur les 2 920 candidatures à des postes d'encadrement, 1 664 étaient des candidatures féminines.

En 2020, sur les 228 embauches en CDI, les femmes ont représenté **64 %** du total des embauches, et elles ont représenté **56 %** des embauches sur le total des embauches cadres.

### Objectifs de progression:

La Caisse d'Epargne 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, et plus généralement un objectif de diversité.

### 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 recrutements des hommes sur les emplois non cadres (notamment commerciaux) et contenir la tendance générale de la féminisation des effectifs.
- 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 ;
- Former 100% des chargés de développement RH à la non-discrimination

### **Indicateurs:**

- le nombre de candidatures reçues sur des emplois de managers/non managers (H/F) ;
- le nombre d'actions auprès des écoles et partenaires de recrutement
- le nombre de chargés de développement RH formés au recrutement et à la non-discrimination

### **Article 5 : La formation**

La Caisse d'Epargne CEPAC réaffirme le principe d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle et poursuit ses engagements pour permettre aux femmes d'accéder aux dispositifs de formation managériaux internes et du groupe BPCE.

### **Diagnostic :**

En 2020, 1 911 femmes ont été formées sur un total de 1 932 soit 99 % de cette population. Parmi elles, 91 femmes ont bénéficié d'une formation managériale sur les 196 femmes managers formées.

En 2020, 1 345 hommes ont été formés sur un total de 1 363, soit 98 % de cette population. Parmi eux, 115 hommes ont bénéficié d'une formation managériale sur les 273 hommes managers formés.

En 2020, 9 salariées ont souhaité suivre une formation suite à leur retour de congé maternité et parental.

### **1<sup>er</sup> 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 souhaite reconduire la prise 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.
- % de salariés ayant accepté de suivre une formation lors de leur retour d'un congé maternité ou parental

**2<sup>ème</sup> objectif de progression :**

La Caisse d'Epargne CEPAC souhaite favoriser les candidatures féminines sur des fonctions managériales.

**Actions :**

- La Caisse d'Epargne proposera aux femmes identifiées évolutives à court terme sur des postes avec des responsabilités managériales de suivre la formation « réussir sa carrière au féminin ».

**Indicateurs :**

- Nombre de femmes identifiées
- Nombre de collaboratrices formées

**3<sup>ème</sup> objectif de progression :**

La Caisse d'Epargne CEPAC souhaite sensibiliser l'ensemble des collaborateurs sur les actes sexistes.

**Actions :**

- Une campagne de sensibilisation de l'ensemble du personnel sur les actes sexistes.
- Sensibilisation des managers à l'occasion de la formation Nouveaux managers

## Indicateurs :

- Nombre d'actions réalisées.
- Nombre de managers sensibilisés

## Article 6 : La promotion professionnelle

La Caisse d'Epargne CEPAC poursuivra la promotion de la mixité en veillant à une égalité de traitement entre les Femmes et les Hommes lors de la revue du personnel et de la constitution des viviers.

Il est rappelé que la maternité et la parentalité ne doivent pas être des freins à l'évolution de carrière des collaborateurs de la Caisse d'Epargne CEPAC et ne constituent pas non plus des motifs de sortie des viviers.

Elle souhaite également réitérer ses engagements concernant la représentation des femmes cadres parmi la population des cadres dans l'entreprise, et notamment en développant la féminisation des emplois d'encadrement.

### Objectifs de progression :

#### ➤ Les cadres dans l'entreprise :

En 2020, La Caisse d'Epargne CEPAC a atteint l'objectif de 47,7% de femmes cadres parmi la population cadre :

**La Caisse d'Epargne CEPAC s'engage à atteindre 48,5% de femmes cadres d'ici le 31 mars 2022.**

#### ➤ L'encadrement dans l'entreprise :

En 2020, La Caisse d'Epargne CEPAC compte parmi son effectif de cadres, 462 managers dont 195 femmes.

La Caisse d'Epargne CEPAC s'engage à faire progresser l'encadrement féminin notamment sur la population des directeurs d'agence :

En effet en 2020, les hommes représentaient 60% de la population des Directeurs d'agence, et jusqu'à 70 % sur la classification I.

La Caisse d'Epargne CEPAC s'engage alors à atteindre d'ici le 31 mars 2022:

- **40 % de femmes parmi la population des directeurs d'agence**
- **33 % de femmes en classification I parmi la population de DA classés I**

➤ **Augmenter la proportion de femmes cadres CAPRO :**

La Caisse d'Epargne CEPAC s'engage à promouvoir des collaborateurs CAPRO au statut cadre et proportionnellement au nombre d'hommes et de femmes de la catégorie.

**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, entretiens RH...)
- 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.

**Indicateurs associés à cet objectif :**

- Nb salariés (H/F) dans le vivier managers
- Nb salariés (H/F) dans le vivier CAPRO
- Nb de femmes dans la population des DA
- Nb de femmes DA en classification I rapporté à la population des DA en I
- Nb de femmes cadres CAPRO rapporté à la population féminine des CAPRO
- Nb de postes à pourvoir sur des fonctions d'encadrement et nb de candidatures (H/F)
- Nombre d'entretiens conduits avec des collaboratrices n'ayant pas postulé

**Article 7 : La rémunération effective**

Par le présent plan d'action la Caisse d'Epargne CEPAC souhaite réitérer ses engagements en faveur de l'égalité salariale en rappelant qu'il s'agit d'une part essentielle de l'égalité professionnelle.

Afin d'identifier les écarts de salaires inexplicables entre les hommes et les femmes et de piloter l'égalité salariale notamment lors de la campagne de rémunération, la Caisse d'Epargne CEPAC confiera en 2021, à l'APEC, prestataire externe spécialisé en statistiques la réalisation d'une étude salariale.

### **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:**

La DRH continuera de rappeler à chaque revue des rémunérations et lors de chaque mesure individuelle, 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
- Montant moyen distribué aux hommes / Montant moyen distribué aux femmes.

#### ➤ **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**

Par le présent plan d'action, les parties rappelle qu'une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est un vecteur d'une meilleure qualité de vie au travail et contribue ainsi à une meilleure performance dans l'entreprise. La signature par la Caisse d'Epargne CEPAC de la charte des 15 engagements le 14 juin 2017 démontre bien l'engagement de l'entreprise à promouvoir les 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.

La Caisse d'Epargne CEPAC a également par accord d'entreprise mis en place un certain nombre de dispositifs permettant à chacun de s'impliquer dans l'exercice de ses responsabilités parentales et concilier ainsi vie professionnelle et personnelle. La Caisse d'Epargne CEPAC a en effet pérennisé :

- La prise en charge du congé paternité et d'accueil
- L'allongement du congé naissance
- Le partage du Congé parental à temps partiel entre les femmes et les hommes
- La réduction d'horaires lors de la grossesse
- L'abondement du don de jours pour les parents d'un enfant gravement malade
- La participation de 60 % à l'achat de CESU
- Le télétravail en lançant des expérimentations dans le réseau commercial.

En outre, la Caisse d'Epargne CEPAC a déployé en 2020 un plan d'action Qualité de vie au travail qui se poursuivra et qui continuera de s'enrichir. Eu égard à la crise sanitaire, son lancement a été retardé avec des priorités revues qui ont mis l'accent sur les axes Santé et Prévention des RPS et Engagement Citoyens :

- Stress : Mise en ligne de vidéos de respiration
- Risques psychosociaux : communication et soutien de l'infirmier au travail
- Assistantes sociales : présentation et rappel de leurs rôles
- Maladie et maintien en emploi : Signature de la charte Cancer@Work
- Addictions : diffusion d'un guide sur les risques des addictions auprès des collaborateurs et managers.
- Salariés aidants : mises en place de 3 conférences TEAMS pour les salariés aidants
- Aide à l'arrêt au tabac : proposition de participer à la méthode d'arrêt au tabac Allen Carr
- Appel à Projet qui a récompensé 4 collaborateurs et soutenu leur engagement citoyen et leur association dans un des domaines choisis par le comité de pilotage

La qualité de vie au travail continuera d'être animée et enrichies de nouvelles actions.

La crise sanitaire a par ailleurs accéléré le déploiement massif du télétravail et la pratique de réunions à distance.

### **Article 1 Le Télétravail**

La Caisse d'Epargne CEPAC consciente que le télétravail permet aux salariés de mieux gérer l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, avait testé dès 2015 et conclu un premier accord sur la mise du télétravail le 24 novembre 2017. Cet accord venant à échéance le 31 décembre 2020, la Caisse d'Epargne CEPAC a ouvert une

négociation éclairée de l'expérience de la crise sanitaire et du déploiement massif et rapide de cette organisation du travail.

Outre le bénéfice sur la continuité d'activité, le télétravail est également un atout pour la qualité de vie au travail des collaborateurs. Il permet de diminuer l'absentéisme et le risque routier, de favoriser le maintien dans l'emploi des collaborateurs, et de développer l'agilité et l'adaptabilité des collaborateurs sur les outils digitaux. Il permet également d'améliorer le bilan carbone.

C'est dans ce contexte, que la Caisse d'Epargne CEPAC a conclu le 13 janvier 2021 avec les partenaires sociaux un nouvel accord qui permettra de l'étendre à d'autres fonctions et activités tout en affirmant certains principes fondamentaux essentiels à la performance de l'entreprise comme la productivité, le management et le lien social.

## **Article 2 Le droit à la déconnexion**

Le recours aux canaux de communication numériques ne cesse de s'accroître au fil des années, de même que de nouvelles formes d'organisation du travail telles que la mise en place du télétravail conduisent la Caisse d'Epargne CEPAC à rappeler les principes fondamentaux du droit à la déconnexion.

Depuis 2018, la Caisse d'Epargne CEPAC a mis en place des dispositifs de régulation numérique visant à respecter ce droit à la déconnexion avec notamment :

- Un message 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. »*

- l'intégration du droit à la déconnexion dans le document d'évaluation des risques
- la signature de la charte des 15 engagements

Par le présent plan d'action la Caisse d'Epargne CEPAC rappelle donc que tout collaborateur 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 ses 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 Rappel de l'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.

### 2.3.1. Maintien des règles des 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 :

- Mettre à disposition une formation « Utilisation des outils de communication ».

### 2.3.3. L'optimisation des réunions de travail

La crise sanitaire COVID 19 et le recours massif au télétravail ont favorisé l'organisation des réunions à distance en audio ou visio conférence.

Ce nouveau mode de fonctionnement a démontré son efficacité combinée avec la suppression des temps de déplacement parfois occasionnés par ces réunions.

Fort de ce constat la Caisse d'Épargne CEPAC souhaite à l'issue de la crise sanitaire maintenir ce mode d'organisation des réunions dès lors que les sujets qui y seront traités le permettront.

Il est toutefois rappelé que les réunions en présentiel ou à distance doivent être également conduites dans le respect des règles du droit à la déconnexion. En d'autres termes, sauf circonstances exceptionnelles, elles doivent se tenir pendant les heures de travail.

D'une manière générale, le recours aux réunions tout comme l'utilisation des outils numériques, doit être efficace (fixation d'un ordre du jour, objet de la réunion défini en amont).

### **CHAPITRE 3 : DUREE**

Le présent plan d'action s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021 et pour une durée de 12 mois.

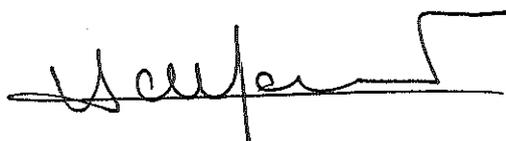
### **CHAPITRE 4 : DEPOT - PUBLICITE**

Le présent plan d'action 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](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) et au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Marseille.

Un exemplaire sera également transmis à l'adresse numérique de la branche suivante : [branchece@bpce.fr](mailto:branchece@bpce.fr)

Fait à Marseille le 1<sup>er</sup> avril 2021

P/la Caisse d'Épargne CEPAC



**Hervé D'HARCOURT**  
Membre du Directoire