



Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

La Direction et les organisations syndicales représentatives se sont réunies les 1^{er}, 15 et 21 juin 2022 afin de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail conformément aux articles L2241-1 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette négociation et lors d'une commission sur l'égalité professionnelle qui s'est tenue le 18 mai 2022, la Direction a partagé le bilan du plan d'action qui avait été mis en place en 2021 et qui a pris fin en avril 2022. Ce bilan a révélé un niveau satisfaisant de réalisation des engagements pris par la Direction et notamment :

- **176** recrutements ont été réalisés en 2021, dont 69% de femmes et 52% sur des postes de cadres
- Un égal accès des femmes et des hommes aux parcours de formation
- L'atteinte en 2022 de **48,6 %** de femmes cadres parmi les cadres
- Un pilotage de l'équilibre hommes-femmes lors de la revue annuelle des rémunérations

Le présent accord s'inscrit donc dans la continuité des dispositifs en place dans l'entreprise qui tendent à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

Gr DK CD
42



Les parties au présent accord réaffirment leur attachement aux principes généraux de non-discrimination en raison du sexe en matière de recrutement, rémunération, gestion de carrière, promotion, formation et des conditions de travail ainsi qu'au développement d'une meilleure articulation entre vie privée et vie professionnelle. Ainsi l'accès au temps partiel est ouvert aussi bien aux hommes qu'aux femmes et ne doit pas être un frein à l'évolution professionnelle et ou salariale.

De plus, la Direction souhaite par le présent accord, formaliser sa volonté d'ouvrir une négociation spécifique sur la thématique de la qualité de vie au travail et des conditions de travail dans le courant de l'année 2023.

Les parties ont donc convenu de concentrer leurs efforts sur la progression des objectifs suivants :

- ✓ L'embauche
- ✓ La promotion professionnelle
- ✓ La formation
- ✓ La rémunération effective et l'égalité salariale
- ✓ La parentalité
- ✓ La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Les objectifs fixés par l'accord tendront de nouveau 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.

La CE CEPAC réaffirme sa volonté de faire progresser le nombre de femmes parmi les cadres d'ici 2025 à 50 %.

Article 1 : Définition de l'égalité professionnelle

La Caisse d'Épargne 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'Épargne CEPAC.



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

La répartition des effectifs au 30 avril 2022 montre encore une féminisation des effectifs de l'entreprise. En effet, **59,59%** de l'effectif CDI de la Caisse (RCE 59.7%) est composé de femmes. La proportion de femmes en classification cadre est encore inférieure à celle des hommes.

		Femmes		Hommes		Total Nbre	Total %
		Nbre	%	Nbre	%		
Cadres	H	365	12,18%	301	10,04%	666	22,22%
	I	135	4,50%	184	6,14%	319	10,64%
	J	67	2,24%	91	3,04%	158	5,27%
	K	23	0,77%	46	1,53%	69	2,30%
Total Cadres		590	19,69%	622	20,75%	1 212	40,44%
Non Cadres	B		0,00%	1	0,03%	1	0,03%
	C	46	1,53%	10	0,33%	56	1,87%
	D	176	5,87%	73	2,44%	249	8,31%
	E	250	8,34%	92	3,07%	342	11,41%
	F	401	13,38%	214	7,14%	615	20,52%
	G	323	10,78%	199	6,64%	522	17,42%
Total Non Cadres		1 196	39,91%	589	19,65%	1 785	59,56%
Total général		1 786	59,59%	1 211	40,41%	2 997	100,00%

Situation des rémunérations hommes femmes (extrait rapport situation comparée 2021) :



	Minima			Maxima			Médiane			Moyenne		
	F	H	CE CEPAC	F	H	CE CEPAC	F	H	CE CEPAC	F	H	CE CEPAC
A	33 113		33 113	33 113		33 113	33 113		33 113	33 113		33 113
B	27 421	27 845	27 421	27 421	30 268	30 268	27 421	29 056	27 845	27 421	29 056	28 511
C	21 987	24 987	21 987	42 778	34 434	42 778	26 750	26 750	26 750	27 102	27 412	27 182
D	25 000	26 130	25 000	43 149	40 895	43 149	29 305	29 095	29 231	30 586	30 271	30 498
E	27 000	26 000	26 000	46 055	43 170	46 055	31 743	31 364	31 600	32 840	32 297	32 690
F	27 822	26 000	26 000	47 967	48 286	48 286	34 914	34 540	34 751	35 327	35 145	35 262
G	28 151	30 150	28 151	50 816	53 617	53 617	37 478	37 819	37 540	38 124	38 490	38 264
H	33 500	32 470	32 470	69 662	83 383	83 383	44 391	45 019	44 648	45 062	45 948	45 463
I	38 656	40 180	38 656	72 913	80 184	80 184	52 147	52 763	52 456	52 608	54 092	53 452
J	50 732	44 548	44 548	93 853	100 058	100 058	65 650	63 809	64 462	65 942	65 367	65 602
K	67 453	63 622	63 622	177 282	144 202	177 282	85 297	94 998	92 880	90 131	96 762	94 617
Total	21 987	24 987	21 987	177 282	144 202	177 282	37 081	40 882	38 371	39 450	44 596	41 521

Article 4 : L'Embauche

La Caisse d'Épargne 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.

En 2021, la Caisse d'Épargne CEPAC a reçu 6220 candidatures dont **56,8% de candidatures féminines**.

En 2021, sur les 176 embauches en CDI les femmes ont représenté **69 %** du total des embauches, et elles ont représenté **52 %** des embauches sur le total des embauches cadres. Les recrutements ont été majoritairement féminins et la diversité sur les emplois de niveau non-cadres reste un objectif pour les prochaines années.

Article 4.1 : Objectifs :

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

Article 4.2 : les mesures d'accompagnement :

- 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.
- Retenir dans la mesure du possible pour les métiers commerciaux les plus féminisés, pour la phase finale de recrutement parmi les candidatures examinées au minimum une candidature de chaque genre, à compétences, expériences et profils équivalents.



- 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.
- Retenir dans la mesure du possible pour les postes d'encadrement, 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'Épargne CEPAC a recours.
- Poursuivre ses actions de communication sur la démarche d'égalité professionnelle auprès d'écoles partenaires.
- Former 100% des chargés de développement RH et les recruteurs à la non-discrimination.
- Proposer la formation à la non-discrimination à l'ensemble des acteurs RH.
- Adapter les techniques de recrutement pour cibler et recruter autant les hommes que les femmes, notamment sur les postes non-cadres.
- Adapter les supports de diffusion des offres d'emploi pour attirer autant de candidatures féminines que masculines.

Indicateurs de suivi :

- o Nombre de candidatures reçues (F/H)
- o Nombre de candidatures reçues F/H sur les postes non-cadres
- o Nombre de recrutements F/H
- o Nombre de recrutements F/H sur les postes de non-cadres
- o Nombre d'actions auprès des écoles et partenaires de recrutement
- o Nombre de chargés de développement RH et recruteurs formés à la non-discrimination

Article 5 : La formation professionnelle

La Caisse d'Épargne CEPAC réaffirme le principe d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle. En effet, le développement des compétences représente un levier essentiel de la transformation des métiers, dans l'évolution des carrières, dans l'accès égal des femmes et des hommes aux postes à responsabilités et dans la mixité des métiers.

A titre indicatif en 2021, **92 % des femmes présentes** au moins 1 jour dans l'entreprise (soit 1 906 femmes) ont suivi au moins une formation.



42 % des Femmes Managers ont suivi au moins une formation Managériale en 2021 (vs 58 % des Hommes).

2 managers (1 Femme et 1 Homme) ont suivi une formation managériale Groupe.

33 collaboratrices ont été formées suite à leur entretien de retour à l'Emploi (retour de congé maternité).

Article 5.1 : Objectifs :

La Caisse d'Épargne CEPAC se fixe les objectifs suivants :

- Assurer pour tous les dispositifs de formation, les conditions d'un accès égal en pourcentage des femmes et des hommes.
- Garantir pour les femmes et les hommes des environnements de travail respectueux et sécurisants en affirmant une tolérance zéro à l'égard de propos et comportements sexistes.
- Assurer une proportion femmes/hommes au parcours « CEPAC Talents ».
- Assurer un égal accès aux femmes et aux hommes aux parcours diplômants et certifiants (ITB, AUREP...).
- Encourager les candidatures féminines sur des fonctions managériales.

Article 5.2 : les mesures d'accompagnement :

- Poursuivre ses efforts 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.
- Maintenir la prise en charge par l'entreprise à 100 % des frais supplémentaires de garde d'enfants supportés par les salariés en formation en dehors de leur temps de travail habituel.
- Continuer de proposer systématiquement au retour de congé maternité ou parental, un entretien de retour à l'emploi aux collaborateurs et collaboratrices, qui seront alors sensibilisés sur l'intérêt de suivre des actions de formation.
- Proposer aux femmes identifiées évolutives à court terme sur des postes avec des responsabilités managériales de suivre la formation « réussir sa carrière au féminin ».



Indicateurs de suivi :

- o % de femmes et d'hommes formés rapporté à la population féminine, et notamment dans les formations managériales
- o Nombre de femmes et d'hommes ayant bénéficié de la prise en charge de 100 % des frais de garde d'enfants
- o Nombre de salariés formés suite aux entretiens de retour de congé maternité et parental
- o Nombre de femmes et d'hommes inscrits au parcours « CEPAC Talents »
- o Nombre de femmes inscrites à la formation « réussir sa carrière au féminin »
- o Nombre de femmes et d'hommes inscrits aux parcours diplômants et certifiants

Article 6 : La promotion professionnelle

La gestion des parcours professionnels et l'amélioration de la proportion de femmes cadres constituent des objectifs prioritaires pour la Caisse d'Épargne CEPAC. Pour cela elle prend l'engagement d'appliquer des procédures de gestion et d'évolution de carrières similaires pour les femmes et les hommes. Ainsi la Caisse d'Épargne CEPAC s'engage à permettre un accès identique à la promotion et aux postes à responsabilité et favoriser la construction de parcours de carrière sans distinction de sexe.

Il est également rappelé que la maternité et la parentalité ne doivent pas être des freins à l'évolution de carrière des collaborateurs de la Caisse d'Épargne 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, mais également développer la mixité sur l'ensemble des niveaux de classification cadres.

A titre indicatif à fin 2021 :

- La Caisse d'Épargne CEPAC a atteint 48,6% de femmes cadres parmi la population des cadres.
- 195 femmes ont été promues, représentant 61% des promotions (en proportion de la population hommes/femmes de la Caisse d'Épargne CEPAC).
- Il y a 42% de femmes managers parmi la population des managers.



Article 6.1 : Objectifs :

La Caisse d'Épargne CEPAC se fixe comme objectif d'ici 2025 :

- Atteindre 50 % de femmes cadres parmi les cadres
- Assurer l'évolution des femmes sur des postes d'encadrement : atteindre d'ici 2025 45% de femmes managers parmi la population des managers
- Encourager les mobilités féminines sur les postes à responsabilités managériales dans toutes les filières (réseau et support)
- Faire progresser la proportion de femmes sur les niveaux de classification I à K dans toutes les filières (réseau et support)

Article 6.2 : les mesures d'accompagnement :

- Poursuivre les 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 lors de la campagne annuelle des rémunérations et 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'Épargne 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 de suivi :

- o % de femmes cadres parmi la population de cadres
- o % de femmes managers parmi la population de managers
- o Nombre de femmes accompagnées dans le cadre de formations destinées aux managers
- o Nombre de femmes en classification I à K (réseau et support)
- o Nombre d'entretiens conduits avec des collaboratrices n'ayant pas postulé



Article 7 : La rémunération effective

L'égalité salariale est une composante essentielle de l'égalité professionnelle.

Les lois des 23 mars 2006 et 4 Août 2014 ont eu pour objectif la suppression des écarts salariaux entre les hommes et les femmes et notamment les écarts de rémunération injustifiés.

Il est important de rappeler que la comparaison des écarts de rémunération doit se faire sur des postes équivalents, au sens de l'article L 3221-2 et suivants du code du travail, c'est-à-dire un ensemble comparable :

- De connaissances professionnelles consacrées par un titre (diplôme, certification...), ou une pratique professionnelle,
- De capacité découlant de l'expérience acquise
- De responsabilités

A ce titre, la Caisse d'Épargne CEPAC a conduit depuis 2007 une politique volontariste en matière d'égalité salariale. Elle a notamment mis en place des mesures de rattrapage afin de supprimer les écarts inexplicables.

Enfin depuis 2021, afin d'identifier les écarts de salaire inexplicables entre les hommes et les femmes et de définir les actions appropriées à leur suppression, la Caisse d'Épargne CEPAC a confié à l'APEC, prestataire externe spécialisé en statistiques la réalisation d'une étude salariale. La périodicité de cette étude sera annuelle.

Les derniers résultats de cette enquête ont démontré que le genre n'est pas significatif pour expliquer les éventuels écarts de salaire. Néanmoins à l'échelle individuelle des écarts subsistent et ces situations de femmes et d'hommes sont identifiées comme prioritaires lors des campagnes de rémunération.

Article 7.1 : Objectifs :

La Caisse d'Épargne CEPAC se fixe comme objectif :

- Continuer d'assurer dans le cadre de la politique de rémunération un principe d'égalité salariale dès l'embauche et 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.
Plus précisément, assurer l'égalité de traitement lors des campagnes de rémunération et lors des mesures individuelles.
- Continuer de mettre en 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 l'année du congé maternité ou d'adoption par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.



Article 7.2 : les mesures d'accompagnement :

- Les résultats de l'étude APEC permettront d'orienter précisément tout au long de l'année et lors de la campagne de rémunération, le pilotage des rémunérations et d'orienter les efforts afin de supprimer les écarts de salaire inexplicables.
- La DRH présentera les résultats de l'étude APEC en commission égalité professionnelle du CSE consacrée au suivi des indicateurs du présent accord (cf : article 10).
- 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 et proportionnelle 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.
- La DRH s'engage à présenter à la commission égalité les salaires minima, maxima, médians, moyens par classification et par tranche d'ancienneté.

Indicateurs de suivi :

- o Nombre de mesures salariales attribuées aux femmes et aux hommes
- o Montant moyen des mesures distribués aux femmes et aux hommes, cadres non-cadres, managers, non managers
- o Nombre de mesures de rattrapage suite au retour de congé maternité/adoption

Article 8 : Maternité, Paternité et Parentalité

La Caisse d'Épargne CEPAC s'engage à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, le congé maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, ne pénalise pas les salariés dans leur vie professionnelle.

A ce titre, La Caisse d'Épargne CEPAC a par accord d'entreprise déjà 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'Épargne 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

Article 8.1 : Objectifs :

La Caisse d'Épargne CEPAC se fixe comme objectif :

- Veuille à ce que les congés maternité/paternité s'effectuent dans les meilleures conditions
- Rappeler que l'exercice de la parentalité s'applique aux femmes comme aux hommes
- Communiquer sur le dispositif du congé paternité pour inciter les collaborateurs à la prise de ce congé.

Article 8.2 : les mesures d'accompagnement :

- La DRH proposera un entretien avant le départ en congé maternité ou d'adoption afin de faire un point sur la situation professionnelle.
- La DRH proposera un entretien spécifique de reprise aux retours de congé maternité, adoption ou congé parental à temps plein pour étudier les conditions de la reprise. Lors de cet entretien, les collaborateurs seront alors sensibilisés sur l'intérêt de suivre des actions de formation (cf : article 5.2 du présent accord).
- La Caisse d'épargne CEPAC s'engage dans le cadre de la négociation sur le télétravail à prévoir les modalités du télétravail pour les femmes enceintes.
- La DRH proposera aux collaborateurs à temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation, de maintenir les cotisations vieillesse sur la base d'un salaire à temps plein ; la Caisse d'Épargne CEPAC prendra à sa charge la partie patronale de ces cotisations vieillesse sur la base temps plein.

Indicateurs de suivi :

- o Nombre de salariés en congé maternité, d'adoption ou congé parental.
- o Nombre de jours de congés paternité pris dans l'année
- o Nombre d'entretiens avant le départ en congé maternité ou d'adoption
- o Nombre d'entretiens au retour de congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation à temps plein
- o Nombre de salariés en congé parental d'éducation à temps partiel ayant demandé le maintien des cotisations vieillesse à temps plein



Article 9 : Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Les évolutions sociétales et les nouvelles dispositions légales (loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel chap IV) ont permis de renforcer la prise de conscience et les enjeux en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en entreprise et dans la société dans son ensemble.

La Caisse d'Epargne CEPAC est engagée depuis plusieurs années au travers notamment :

- La nomination et la formation de référent harcèlement au sein de la RH et du CSE
- La mise en place d'actions de communication et de sensibilisation sur le harcèlement sexuel et agissements dont par exemple :
 - Sanctions des auteurs d'agissements sexistes
 - Webinar sur l'inclusion avec un temps dédié aux agissements sexistes et harcèlement,
 - Mise à jour procédure de signalement
 - Autodiagnostic me&youtoo
 - Déploiement d'un e-learning

Article 9.1 : Objectifs :

La Caisse d'Epargne CEPAC se fixe comme objectif :

- Poursuivre les actions engagées par l'entreprise en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
- Afficher un message de « tolérance Zéro » sur toutes dérives collectives comme sur tout comportement individuel manifestement inapproprié et de mettre en œuvre toutes les mesures préventives et correctives nécessaires.
- Réaffirmer sa volonté de garantir pour les femmes comme pour les hommes des environnements de travail sécurisants, respectueux de leur santé, de leur dignité et de leur intégrité.

Article 9.2 : les mesures d'accompagnement :

- S'assurer que les référents harcèlement de l'entreprise bénéficient régulièrement d'une formation
- Communiquer régulièrement sur les dispositifs mis en place dans l'entreprise en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
- Intégrer dans la formation des nouveaux managers un item sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Indicateurs de suivi :

- o Nombre de managers formés
- o Nombre d'actions réalisées sur le sujet



Article 10 : Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Les parties signataires au présent accord se sont entendues pour ouvrir en 2023 une négociation spécifique sur la qualité de vie et des conditions de travail. Il sera abordé lors de cette négociation des sujets tels que le plan d'action sur la qualité de vie au travail de la Caisse d'Épargne CEPAC, le droit à la déconnexion et plus généralement les sujets visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Les parties ont souhaité dès à présent réaffirmer l'importance des engagements pris dans le cadre de la Charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie annexée au présent accord.

ARTICLE 10 : Modalités de suivi de la mise en œuvre du présent accord

Les parties conviennent qu'une réunion de la commission égalité professionnelle du CSE sera consacrée chaque année à la présentation des informations suivantes :

- Le bilan annuel avec le suivi des indicateurs du présent accord
- Les résultats de l'enquête APEC tel que prévu dans l'article 7.2 du présent accord

Les parties ont convenu que pour l'année 2023 seront invités à cette réunion un membre par organisation syndicale représentative signataire du présent accord.

ARTICLE 11 : Durée de l'accord et mise en œuvre

Le présent accord s'appliquera à compter du 1^{er} juillet 2022 et pour une durée déterminée de 3 ans.

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.

UV



Article 12 : Formalités de dépôt et de publicité

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 à Marseille le 30 juin 2022 -

P/la Caisse d'Épargne CEPAC

P/ le syndicat C.F.D.T

Guy Perronne DEUSCHI

P/ le syndicat C.G.T

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

Grilles VEAUCIER

P/ le syndicat UNSA - Syndicat Unifié

Ch. SOUARD

Annexe 1

15 ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE



reconnait l'importance fondamentale de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance de l'entreprise.

Il s'engage, par la signature de cette charte, à soutenir et à promouvoir les comportements constructifs cités ci-dessous, dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre managers et salariés.

Exemplarité des managers

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

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

Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

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

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

Optimisation des réunions

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

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



Page 18 sur 18

