



**Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
et à la promotion de la mixité
2018 - 2020**

Entre les soussignés

- ▶ La Caisse d'Épargne LOIRE-CENTRE dont le siège social est situé à ORLEANS, 7 rue d'Escures, représentée par M. *Eliou LAJUST* Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources

d'une part,

les Organisations Syndicales :

- ▶ CFDT, représentée par :
M *Bruno MARTIN* Délégué Syndical de la Caisse d'Épargne LOIRE-CENTRE
- ▶ SNE-CGC, représentée par :
M *E. Leroy* , Délégué Syndical de la Caisse d'Épargne LOIRE-CENTRE,
- ▶ SUD, représentée par :
M *Tristan Guerin* , Délégué Syndical de la Caisse d'Épargne LOIRE-CENTRE,
- ▶ SU/UNSA, représentée par :
M *Nadia PESCHARD* , Délégué Syndical de la Caisse d'Épargne LOIRE-CENTRE

d'autre part,

Préambule

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives se sont réunies les 06 avril, 20 avril, 16 mai et 1^{er} juin 2018 afin de négocier un nouvel accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la promotion de la mixité.

Le présent accord est conclu en application des articles L.2242-1 2°, L. 2242-8 et R. 2242-2 du Code du travail.

Il s'appuie sur les plans d'actions successifs mis en œuvre par la Caisse d'Epargne Loire-Centre (CELC) ainsi que sur l'accord 2015-2017 visant à garantir l'égalité professionnelle et à promouvoir la mixité au sein de l'entreprise.

Au cours de ces dernières années, la Caisse d'Epargne Loire-Centre a réalisé des progrès en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'AFNOR a d'ailleurs reconnu les actions menées par la Caisse d'Epargne Loire-Centre en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la promotion de la mixité en délivrant, en 2016, le label Egalité Professionnelle.

C'est dans ce cadre que la Direction de la Caisse d'Epargne Loire-Centre et les Organisations Syndicales Représentatives ont engagé leurs négociations pour la période 2018-2020.

Garantir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et la promotion de la mixité nécessite de poursuivre durablement les actions engagées ces dernières années. Ainsi, le présent accord a été défini à partir des constats suivants observés au 31 décembre 2017 au terme du plan d'actions 2017 et du dernier Rapport de situation comparée :

- Les femmes représentent 57 % des effectifs sous contrat à durée indéterminée (CDI)
- 43,3 % des cadres sont des femmes (37,4% à fin 2014)
- 62,2% des promotions de Non cadre à Cadre concernent des femmes (47% à fin 2014)

Par ailleurs le présent accord réaffirme la nécessité d'ancrer les bonnes pratiques en s'inscrivant dans la continuité de l'accord précédant. Ainsi, il s'articule principalement autour des quatre domaines prioritaires suivants qui feront l'objet d'objectifs de progression chiffrés et d'actions permettant de les atteindre mesurées au moyen d'indicateurs :

- 1) L'embauche
- 2) La formation
- 3) La promotion professionnelle et le déroulement de carrière
- 4) La rémunération effective et l'égalité salariale

Deux domaines complémentaires viendront compléter cet accord :

- 5) l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale
- 6) La sensibilisation et la communication

Ceci étant rappelé, il a été convenu ce qui suit :

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la Caisse d'Epargne Loire-Centre.

Article 2 – Actions préexistantes

Afin de promouvoir l'égalité professionnelle en son sein, la Caisse d'Épargne Loire-Centre a préalablement mis en œuvre, notamment dans le cadre du précédent accord, des mesures dans le cadre des 6 domaines suivants : l'embauche, la formation, la promotion professionnelle & le déroulement de carrière, la rémunération effective & l'égalité salariale, les conditions de travail & l'articulation entre l'activité professionnelle & l'exercice de la responsabilité familiale, la sensibilisation & la communication.

Les parties signataires reconnaissent que les mesures prévues dans le précédent accord ont permis des avancées et conviennent que le présent accord s'inspire de celles-ci.

Article 3 – L'embauche

L'accès équilibré à l'emploi constitue un objectif prioritaire pour la Caisse d'Épargne Loire-Centre. 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.

La Caisse d'Épargne Loire-Centre réaffirme son engagement en faveur de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le cadre de sa politique de recrutement à la fois interne et externe

Ainsi les critères de sélection et de recrutement de la Caisse d'Épargne Loire-Centre sont exempts de tout caractère sexué et sont fondés uniquement sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Dans ce cadre, la Caisse d'Épargne Loire-Centre s'engage à continuer d'ouvrir tous les postes à pourvoir indifféremment aux femmes et aux hommes afin de tendre vers une répartition équilibrée dans la représentation des femmes et des hommes dans les effectifs de l'entreprise.

Concernant les embauches sous contrat à durée indéterminée (CDI), l'objectif est d'améliorer la représentativité équilibrée des femmes et des hommes sur les différents métiers.

L'objectif est également de faire progresser, pour tous les postes d'encadrement (encadrement d'équipe), la représentation équilibrée des femmes et des hommes retenus pour les entretiens de recrutement, ceci à compétences, expériences, profils équivalents et en tenant compte de la structure générationnelle des effectifs. La Caisse d'Épargne Loire-Centre veillera ainsi à retenir pour la phase finale de recrutement, dans la mesure du possible, parmi les candidatures examinées au moins une candidature féminine et masculine sur les postes d'encadrement.

Pour atteindre ces objectifs, la Caisse d'Épargne Loire-Centre met également en œuvre les actions suivantes pour la période 2018-2020 :

- rappeler le niveau d'exigence de la Caisse d'Épargne Loire-Centre en termes de mixité aux cabinets de recrutement et aux autres partenaires de recrutement et le formaliser dans les contrats ;
- poursuivre le recrutement des alternants en intégrant l'objectif d'une répartition équilibrée des femmes et des hommes ;
- poursuivre la promotion des métiers de la banque auprès des étudiants lors de salons auxquels participe la DRH en intégrant la thématique de la mixité.

Indicateurs et objectifs chiffrés :

- Nombre de femmes et d'hommes recrutés en CDI sur la période 2018-2020
(**objectif** : tendre chaque année à la parité dans les recrutements)
- Nombre de candidats externes H/F reçues pour les postes d'encadrement (encadrement d'équipe)
(**objectif** : a minima une candidature féminine externe pour chaque poste d'encadrement ouvert à l'externe sur la période 2018-2020)
- Concernant la formalisation du niveau d'exigence de la Caisse d'Épargne Loire-Centre en termes de mixité : mention de ce niveau d'exigence dans 100% des contrats conclus avec les cabinets de recrutement et les autres partenaires de recrutement sur la période 2018-2020
- Nombre de femmes et d'hommes recrutés comme alternants sur la période 2018- 2020
(**objectif** : tendre chaque année à la parité dans les recrutements)

Article 4 – La formation

La formation professionnelle constitue un levier essentiel dans l'accompagnement 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.

Par conséquent, la Caisse d'Epargne Loire-Centre Loire se fixe comme objectifs :

- d'assurer un accès équilibré des femmes et des hommes aux actions de formation proposées par l'entreprise, notamment dans les parcours et/ou les écoles de formation internes (exemple : DA, CCPART, CCPRO, CAGP,..) et les actions de formation managériales ;
- de faire progresser le nombre de candidatures féminines inscrites dans les programmes de formation managériaux proposés par le Groupe.

Pour atteindre ces objectifs, la Caisse d'Epargne Loire-Centre met en œuvre les actions suivantes :

- Poursuivre l'effort de communication sur l'offre de formation proposée aux collaborateurs (et notamment les formations diplômantes, certifiantes et managériales);
- Prendre en charge les frais supplémentaires de garde d'enfants de moins de 12 ans, pour les salariés, lorsque les formations (durée de formation et dépassement du temps habituel de trajet A/R pour se rendre au lieu de formation) se déroulent en dehors des horaires habituels de travail et/ou nécessitent un déplacement avec hébergement en dehors du domicile:

Cette prise en charge sera formalisée sur une attestation spécifique précisant les coordonnées de l'assistant(e) maternel(le) agréé(e) ou de l'association / entreprise agréée dans la garde d'enfant, le nombre d'heures et le coût généré par le dit dépassement. Cette attestation, renseignée par le salarié et accompagnée d'un justificatif (contrat de travail ou dernière fiche paie si assistant(e) maternel(le) agréé(e), ou facture de prestation si association / entreprise agréée dans la garde d'enfant) devra être signée par le salarié et par l'assistant(e) maternel(le) agréé(e) ou le représentant de la structure agréée. Une communication sera réalisée chaque année à l'ensemble des salariés de la CELC.

- Favoriser un accès équilibré des femmes et des hommes aux parcours diplômants et/ou certifiants (exemple : Bachelor Pro, M2 GP & ITB,...).
- Identifier un vivier de salariés à potentiel, composé selon un objectif de parité de femmes et d'hommes, en vue de les intégrer dans les écoles ou parcours internes CELC.;
- Identifier un vivier de salariés à potentiel, composé selon un objectif de parité de femmes et d'hommes, en vue de leur inscription aux programmes de formation au management proposés par le Groupe.

Indicateurs et objectifs chiffrés :

- Nombre d'actions de communication sur l'offre formation (à minimum 2 communications par an)
- Nombre de salariés (H/F) ayant bénéficié de la prise de charge des frais supplémentaires de garde d'enfants sur présentation d'un justificatif
(objectif : 100% des demandes acceptées sur la période 2018-2020)
- Pourcentage de femmes et d'hommes inscrits dans les parcours, les écoles internes et les formations managériales CELC
(objectif : atteindre la parité à fin 2020)
- Pourcentage de femmes et d'hommes inscrits dans les parcours diplômants et ou certifiants CELC
(objectif : atteindre la parité à fin 2020)
- Nombre de femmes et d'hommes ayant fait l'objet d'une proposition d'évolution dans les deux ans qui suit l'obtention de la certification ou du diplôme
- Pourcentage de femmes et d'hommes à potentiel inscrits dans les programmes de formation au management proposés par le Groupe
(objectif : atteindre la parité à fin 2020)
- Pourcentage de temps de formation des temps partiels / pourcentage de temps de formation des temps complets

Article 5 – La promotion professionnelle et le déroulement de carrière

Les parties signataires réaffirment la nécessité de poursuivre une gestion de l'évolution des carrières des femmes qui permettra d'améliorer la proportion de femmes cadres.

Dans ce cadre, la Caisse d'Epargne Loire-Centre s'engage à permettre un accès identique aux femmes et aux hommes à la promotion et aux postes à responsabilités et à favoriser la construction de parcours de carrière sans distinction de sexe.

L'objectif est de faire progresser le nombre de femmes cadres pour atteindre un taux de 45% de femmes parmi les cadres à fin 2020.

L'objectif est également de faire progresser le nombre de femmes parmi les cadres de classification I et plus ; étant rappelé que le taux de ces femmes est de 35,7% au 31 décembre 2017.

Afin de promouvoir la mixité des promotions, les parties signataires conviennent que la répartition des promotions H/F doit se rapprocher de la répartition des hommes et des femmes dans les effectifs globaux de la Caisse.

Les Parties conviennent également qu'en matière d'évolution professionnelle, les absences pour congé maternité ou de paternité, d'adoption ainsi que la situation de famille, de même qu'une activité à temps partiel, ne sauront être prises en compte au détriment des processus de promotion ou d'accès aux postes à responsabilité.

Pour atteindre ces objectifs en lien avec la promotion professionnelle, la Caisse d'Epargne Loire-Centre met en œuvre les actions suivantes :

- Mener des actions d'accompagnement (exemple : formation, promotion, mobilité, ...) auprès des femmes et des hommes "non cadre" identifiés "à potentiel cadre".
- Conformément à l'accord d'entreprise du 09 mars 2011 relatif aux conditions de travail des femmes enceintes, organiser un entretien spécifique avec la DRH lors des retours de congé maternité, de congé d'adoption ou de congé parental à temps plein, en vue d'étudier les conditions de la reprise, les éventuels souhaits de mobilité et les besoins de formation nécessaires au retour à l'emploi ; chacun de ces entretiens constituent un entretien professionnel tel que prévu par la loi du 05 mars 2014. Dans ce cadre, ces conditions de reprise seront partagées avec le manager concerné pour qu'il les mette en œuvre.
- Organiser un entretien spécifique entre la DRH et les hommes, lors des retours de congé d'adoption ou de congés parental temps plein, en vue d'étudier les conditions de la reprise, les éventuels souhaits de mobilité et les besoins de formation nécessaires au retour à l'emploi ; chacun de ces entretiens constituent un entretien professionnel tel que prévu par la loi du 05 mars 2014. Dans ce cadre, ces conditions de reprise seront partagées avec le manager concerné pour qu'il les mette en œuvre.
- Proposer le maintien du lien avec l'entreprise pour les femmes et les hommes en absence de longue durée par l'envoi des communications internes.
- Communiquer sur les postes d'encadrement (encadrement d'équipe) à pourvoir (hors comité de direction) en précisant, le cas échéant, si un candidat est pressenti et en les laissant en ligne au moins 5 jours ouvrés.
- Rappeler l'accès aux postes d'encadrement (encadrement d'équipe) des candidatures temps partiels dans le cadre des différents dispositifs qui font l'objet d'un rappel annuel.

Indicateurs et objectifs chiffrés :

- Pourcentage de femmes parmi les cadres
(**Objectif** : atteindre 45% en 2020)
- Pourcentage d'hommes parmi les non cadres
- Pourcentage de femmes parmi les cadres de classification I et plus
(**Objectif** : atteindre 37% en 2020)
- Nombre d'actions d'accompagnement mises en place pour les femmes et les hommes non cadres "à potentiel cadre" et % de femmes et d'hommes non cadre en ayant bénéficié
(**Objectif** : 100% en auront bénéficié à fin 2020)
- Nombre d'entretiens de retours de congés maternité, adoption, parental à temps plein
(**Objectif** : 100% de ces retours auront bénéficié d'un entretien chaque année)
- Nombre de femmes et d'hommes en congé longue durée concernées par l'envoi de communications internes d'entreprise
(**Objectif** : proposition de l'envoi faite à 100% des salariés en congé de longue durée)
- Pourcentage de communications internes sur les postes d'encadrement (encadrement d'équipe) (hors comité de direction)
(**Objectif** : 100% de communication)
- Pourcentage de candidatures temps partiel acceptées pour les postes d'encadrement (encadrement d'équipe) et distinction Siège / Réseau
(**Objectif** : 100% des demandes feront l'objet d'une réponse écrite)
- Taux de temps partiel parmi les postes d'encadrement (encadrement d'équipe) et distinction Siège / Réseau

Article 6 – La rémunération effective et l'égalité salariale

L'égalité salariale sur la rémunération effective est une composante essentielle de l'égalité professionnelle.

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les Femmes et les Hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux injustifiés entre les femmes et les hommes

A ce titre la CELC est engagée depuis plusieurs années dans la réduction des écarts constatés. Afin d'affiner aux mieux l'analyse de ces écarts qui est réalisée annuellement et d'en stabiliser les résultats, les constats sont réalisés :

- d'une part, en recomposant la rémunération des salariés sur la base d'un temps plein ;
- d'autre part, en neutralisant l'impact de l'effet de structure et de l'effet d'âge par la reconstitution d'un effectif composé égalitairement de salariés hommes et femmes.

Une analyse particulière est également réalisée sur les collaborateurs ayant intégré l'entreprise à compter du 1^{er} janvier 2003.

L'objectif est de poursuivre la réduction des écarts moyens constatés injustifiés entre les hommes et les femmes (à niveau de classification et d'âge équivalents) et de tendre vers 0% à fin 2020

La Caisse d'Epargne Loire-Centre continuera à mettre en œuvre les actions suivantes :

- Assurer à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les femmes et les hommes pour un même métier, niveau de responsabilités, formation et expérience professionnelle ;
- Mettre en œuvre les dispositifs de rattrapage salarial, suite aux congés de maternité ou d'adoption, lors de l'application des mesures individuelles (année N), en appliquant systématiquement aux salariés concernés (année N-1), avec effet rétroactif à leur retour, une mesure individuelle calculée sur la moyenne des mesures versées sur la classification occupée (année N-1). Ce dispositif sera appliqué pour la première fois à l'occasion de la période de mesures individuelles de 2019, au titre de 2018.

- Continuer à adresser chaque année aux Organisations Syndicales Représentatives, préalablement à la Négociation Annuelle Obligatoire un point spécifique sur les temps partiels indiquant le nombre de temps partiel ayant bénéficié d'une mesure individuelle et d'une promotion professionnelle sur l'année écoulée.

Pour corriger les éventuels écarts de rémunérations inexplicables entre les femmes et les hommes la Caisse d'Épargne Loire-Centre renforcera les mesures existantes en confiant aux managers et aux gestionnaires de carrière l'examen de la situation de chaque salarié, chaque année dans le cadre du processus annuel de révision des rémunérations. Cette démarche s'effectuera au regard du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Elle doit permettre de déterminer si, à niveaux de formation, de responsabilité, d'efficacité professionnelle (telle qu'elle ressort notamment des évaluations professionnelles), de compétences et d'expérience comparables, la rémunération brute d'une salariée est équivalente à celle d'un salarié placé dans la même situation professionnelle.

Indicateurs et objectifs chiffrés :

- Evolution de l'écart moyen injustifié de rémunération entre les Hommes et les Femmes (à niveau de classification et d'âge équivalent)
(Objectif : tendre vers 0% à fin 2020)
- Analyse spécifique pour les salariés ayant intégré l'entreprise à compter du 1^{er} janvier 2003 : évolution de l'écart moyen injustifié de rémunération entre les Hommes et les Femmes (à niveau de classification et d'âge équivalent)
(Objectif : tendre vers 0% à fin 2020)
- Pourcentage de salariés à temps partiel ayant fait l'objet d'une mesure individuelle et d'une promotion sur l'année écoulée
- Taux de femmes bénéficiaires d'une augmentation individuelle parmi l'ensemble des bénéficiaires

Article 7 – Les conditions de travail et l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilité familiale

L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilité familiale contribue à une meilleure égalité professionnelle. Les actions mises en œuvres dans ce cadre ont par ailleurs un impact positif sur les conditions de travail des collaborateurs et ce quel que soit leur genre.

Dans ce cadre, la Caisse d'Épargne Loire-Centre s'engage à poursuivre les actions suivantes :

- Favoriser toutes les demandes de mobilités géographiques permettant le rapprochement familial.
- Favoriser au sein du Groupe BPCE les mobilités géographiques permettant le rapprochement familial.
- Développer les réunions et les conférences en ligne permettant de limiter les déplacements professionnels et organiser dans la mesure du possible les formations en décentralisé ou par le biais des classes virtuelles.
- Prendre en charge les frais supplémentaires de garde d'enfants de moins de 12 ans pour les salariés, lorsque les réunions (durée de la réunion et dépassement du temps habituel de trajet A/R pour se rendre au lieu de réunion) se déroulent en dehors des horaires habituels de travail et/ou nécessitent un déplacement avec hébergement en dehors du domicile.

Cette prise en charge sera formalisée sur une attestation spécifique précisant les coordonnées de l'assistant(e) maternel(le) agréé(e) ou de l'association / entreprise agréée dans la garde d'enfant, le nombre d'heures et le coût généré par le dit dépassement. Cette attestation, renseignée par le salarié et accompagnée d'un justificatif (contrat de travail ou dernière fiche paie si assistant(e) maternel(le) agréé(e), ou facture de prestation si association / entreprise agréée dans la garde d'enfant) devra être signée par le salarié et par l'assistant(e) maternel(le) agréé(e) ou le représentant de la structure agréée.

- Distribuer aux intéressées, lors de chaque déclaration de grossesse, l'accord collectif relatif aux conditions de travail des femmes enceintes.

- Concernant les différents dispositifs de temps partiels, rappeler :
 - qu'ils sont accessibles aussi bien aux hommes qu'aux femmes ;
 - qu'ils ne sont pas un frein à toute évolution professionnelle, y compris pour les postes d'encadrement (encadrement d'équipe) ;
 - que l'accès à la formation des salariés à temps partiel est identique à l'accès à la formation des salariés à temps plein ;
 - que les activités confiées tiennent compte du temps de travail.

A ce titre, il est précisé que les demandes de temps partiels doivent être adressées par courrier recommandé au moins deux mois avant la date souhaitée à la DRH qui s'engage à y répondre, en lien avec la hiérarchie concernée, sous un délai d'un mois après réception de ladite demande. Un rappel annuel sur les différents dispositifs de temps partiel sera adressé à l'ensemble des salariés par la DRH.

- Proposer aux salariés en temps partiel thérapeutique, sur la base du temps de travail qui était le sien (temps complet comme partiel) avant le passage en temps partiel thérapeutique, de cotiser pour l'ensemble des cotisations retraites, la Caisse d'Épargne Loire-Centre prenant en charge la partie des cotisations patronales de retraite.
- Rappeler que conformément à l'accord GPEC Groupe du 22 décembre 2017, les hommes et les femmes peuvent dans le cadre des dispositifs de "temps partiel de fin de carrière" et "d'aménagement du temps de travail sous forme d'un congé de fin de carrière" cotiser à temps plein pour l'ensemble des cotisations retraites, la Caisse d'Épargne Loire-Centre prenant en charge la partie des cotisations patronales de retraite à temps plein.
- Communiquer sur la charte d'organisation des réunions et veiller au respect de celle-ci et plus généralement sur la charte pour l'équilibre des temps de vie signée par les Caisses d'Épargne le 14 juin 2017.
- Anticiper la planification des congés payés et RTT pour la bonne organisation des unités et l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale.
- Rappeler chaque année le principe général du droit à la déconnexion.

Article 8 – La sensibilisation et la communication.

La sensibilisation et la communication sur le thème de l'égalité professionnelle sont déterminantes pour faire évoluer les mentalités des hommes des femmes. Très engagée sur ce domaine, la CELC entend poursuivre les actions menées depuis 2012.

Dans ce cadre, la Caisse d'Épargne Loire-Centre s'engage à :

- Organiser annuellement une journée de la mixité.
- Communiquer sur le thème de l'égalité professionnelle aux nouveaux entrants (CDI) notamment dans le cadre de la journée d'accueil organisée par l'entreprise.
- Poursuivre les actions d'information des managers en place et des nouveaux managers.
- Communiquer régulièrement sur les actions menées.

Article 9 – Modalités de suivi de la mise en œuvre du présent accord

Un bilan annuel de cet accord sera présenté avec le Rapport de Situation Comparée des Hommes et des Femmes à la Commission Egalité Professionnelle lors d'une réunion qui se tiendra au cours du 1^{er} semestre de chaque année (2019, 2020 & 2021).

Article 10 – Date d’effet, durée de l’accord et mise en œuvre

Cet accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2018.

Le présent accord prendra fin de plein droit à l’échéance du terme soit le 31 décembre 2020 et cessera dès lors de produire ses effets sans pouvoir être tacitement renouvelé.

Les signataires du présent accord ainsi que les organisations syndicales qui y sont habilitées en application des dispositions de l’article L. 2261-7-1 du Code du travail peuvent en demander la révision conformément à l’article précité. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception motivée à chacune des parties signataires ainsi qu’aux autres parties habilitées à engager la procédure de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de 3 mois à compter de la demande de révision, les parties se rencontreront pour examiner les conditions de conclusion d’un éventuel avenant de révision.

Conformément aux dispositions de l’article L. 2242-12 du Code du travail, les parties conviennent de fixer la périodicité de la renégociation du présent accord sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à trois ans. Les parties conviennent ainsi que l’engagement des négociations en vue de la renégociation du présent accord devra, à l’initiative de l’une des parties au présent accord, intervenir au cours du 1^{er} semestre de l’année 2021.

Article 11 – Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord sera déposé, au terme du délai d’opposition, dans les conditions prévues aux articles L.2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la DIRECCTE, et un exemplaire auprès du Secrétariat Greffe du Conseil de Prud’hommes du siège de la Caisse d’Epargne Loire-Centre.

Il sera notifié à l’ensemble des organisations syndicales dans l’entreprise.

Il fera également l’objet d’une information des salariés de l’entreprise dans les conditions prévues par l’article R. 2262-1 du Code du travail. Une version électronique de l’accord sera accessible sur le site intranet de l’entreprise.

Un exemplaire du présent accord sera également transmis à l’adresse numérique de la Branche Caisse d’Epargne.

Fait à Orléans, le 6 juillet 2018
En sept exemplaires

► Pour la Direction de la Caisse d'Epargne Loire-Centre

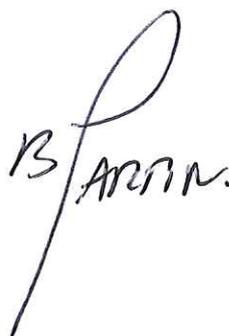
M. ~~Elie~~ PAQUET, Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources



► Pour les organisations syndicales représentatives de la Caisse d'Epargne Loire-Centre

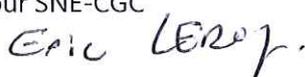
Pour la CFDT

M



Pour SNE-CGC

M



Pour SUD

M



Pour SU/UNSA

M

