ACCORD COLLECTIF RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA CAISSE D'ÉPARGNE RHÔNE ALPES

ENTRE LES SOUSSIGNÉES :

La Caisse d'Épargne Rhône Alpes, dont le Siège Social est situé 116, cours Lafayette - 69003 Lyon, représentée par Monsieur Guillaume ISERENTANT, en sa qualité de membre du directoire en charge du pôle ressources humaines, ci-après dénommée Caisse d'Épargne Rhône Alpes,

d'une part

et,

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

- L'organisation syndicale CFDT, représentée par Madame Véronique SCHMITT, en sa qualité de déléguée syndicale de la CERA,
- L'organisation syndicale CGT, représentée par Monsieur Eric GOUBIER, en sa qualité de délégué syndical de la CERA,
- L'organisation syndicale SNE-CGC représentée par Monsieur Robert CARCELES, en sa qualité de délégué syndical de la CERA,
- L'organisation syndicale SU-UNSA représentée par Isabelle BRESSOUX, en sa qualité de déléguée syndicale de la CERA,

d'autre part,

IL A ÉTÉ ARRÊTÉ ET CONVENU CE QUI SUIT :

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en application des articles L.2241-1 et suivants du Code du travail relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le présent accord résulte d'une négociation menée avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise au jour de sa signature.

En effet, dans le prolongement de l'accord conclu le 19 juillet 2018 entre la direction et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la Caisse d'Épargne Rhône Alpes, les partenaires sociaux se sont réunis les 9 et 25 juin, 8 juillet, 7 septembre, 24 septembre et 28 octobre 2021 en vue de définir les termes et modalités de conclusion d'un nouvel accord à durée déterminée portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Cette négociation s'est notamment engagée à partir :

- ✓ de l'index 2021 de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes publié et communiqué au Comité Social et Économique de la Caisse d'Épargne Rhône Alpes le 25 février 2021,
- ✓ des indicateurs de la situation comparée entre les femmes et les hommes de la Caisse d'Épargne Rhône Alpes arrêtés au 31 décembre 2020, complétés d'un bilan de l'accord local du 19 juillet 2018.

L'ensemble de ces éléments a permis de mesurer l'évolution et l'impact des dispositions inscrites dans l'accord du 19 juillet 2018 et d'identifier les pistes d'amélioration à mettre en place, compte tenu de la nécessité de poursuivre les actions en vue d'une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes concourant, de manière plus globale, à l'égalité des chances et de traitement des salariés placés dans une situation comparable. Aussi, cet accord, comme les trois qui l'ont précédé, traduit également plus largement l'attachement des parties au respect du principe général de non-discrimination, pour quelque motif que ce soit.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord s'accordent pour constater que certaines mesures mises en place précédemment au sein de l'entreprise ont permis des avancées en matière d'égalité professionnelle et qu'elles font désormais partie intégrante du socle sur lequel seront assises les dispositions du présent accord.

Ainsi, il est rappelé en particulier l'existence :

- du dispositif « retour longue absence » ;
- du maintien de la rémunération fixe à 100% pendant le congé paternité et d'accueil de l'enfant ;
- des modules de sensibilisation intégrés dans le parcours nouvel entrant et « l'école des managers » ;
- d'offres d'emploi s'adressant indifféremment aux femmes et aux hommes ;
- de dispositifs de formation / sensibilisation à la non-discrimination à l'embauche pour les chargés / responsables emploi-carrière (formations à destination des professionnels du recrutement).

Les parties conviennent de conforter les actions déjà mises en place, de les améliorer le cas échéant, et de trouver les voies et moyens pour en développer de nouvelles.

Les partenaires sociaux tiennent également à rappeler que les dispositions du présent accord bénéficient de la même manière aux collaborateurs travaillant à temps partiel.

Enfin, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche Caisse d'Épargne a été conclu en date du 16 juillet 2021. Les dispositions du présent accord s'inscrivent en tous points dans celles de cet accord de branche.

ARTICLE 1 : OBJET DU PRÉSENT ACCORD

Le présent accord a pour objet de déterminer les domaines d'actions concrètes et prioritaires à poursuivre, à amplifier ou à mettre en œuvre en vue de parvenir, sur l'ensemble des composantes, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi, les parties signataires ont décidé de mettre en œuvre les objectifs et actions portant sur les domaines suivants :

- Le recrutement et la mixité dans l'emploi ;
- La formation professionnelle ;
- La promotion professionnelle et le déroulement des carrières ;
- La rémunération ;
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

A chaque objectif, les partenaires sociaux ont choisi d'associer des mesures d'accompagnement ainsi que des indicateurs pour suivre leur évolution.

En outre, l'entreprise, par le présent accord, s'engage à mettre en place des dispositifs visant à lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION DU PRÉSENT ACCORD

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

ARTICLE 3 : SUIVI DE L'APPLICATION DU PRÉSENT ACCORD

Les signataires du présent accord conviennent de confier le suivi annuel de l'application du présent accord à la commission de l'emploi, des compétences, de la formation, de l'égalité professionnelle et des conditions de vie au travail du Comité Social et Économique ou à toute commission du Comité Social et Économique couvrant ce champ.

ARTICLE 4 : LE RECRUTEMENT ET LA MIXITÉ DANS L'EMPLOI

Les signataires du présent accord conviennent que l'accès équilibré à l'emploi constitue un objectif prioritaire et contribue au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et au développement de la mixité dans les différents métiers de l'entreprise.

A ce titre, la Caisse d'Épargne Rhône Alpes souhaite poursuivre ses efforts afin de parvenir à un meilleur équilibre femmes / hommes sur les principaux métiers et niveaux de qualification.
Elle réaffirme également son attachement à ne retenir, pour le recrutement, la mobilité professionnelle ou l'évolution professionnelle, que des critères uniquement basés sur les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats, en excluant tous autres éléments de décision.
Elle rappelle que l'ensemble des postes sont ouverts indifféremment aux femmes et aux hommes.

Les constats chiffrés à la Caisse d'Épargne Rhône Alpes au 31 décembre 2020 :

- **Répartition femmes / hommes par statut (CDI) :**

	Femmes	Hommes
Techniciens	1199	555
Cadres	519	690
Total	1718	1245

Soit 58% de femmes

- **Répartition femmes / hommes par filière (CDI) :**

	Femmes	Hommes
Vente et services clients	1171	816
Marketing distribution	64	68
Gestion bancaire	218	130
Risques et finances	93	98
Assistance logistique	49	32
Prestations de service et conseil	121	93
Systèmes d'information	2	8
Total	1718	1245

- **Répartition des embauches par type de contrat :**

	Femmes	Hommes
CDI	146	89
CDD	30	14
ALTERNANTS	60	63

- **Répartition des embauches par statut (CDI) :**

	Femmes	Hommes
Techniciens	133	72
Cadres	13	17

Soit 62% de femmes

- ❑ **Emplois dans lesquels il existe une surreprésentation d'un des deux genres**

	2019				TOTAL 2019	2020				TOTAL 2020
	Femmes	%	Hommes	%	Nombre	Femmes	%	Hommes	%	Nombre
Conseiller(e) Commercial(e)	137	77,84%	39	22,16%	176	133	75,14%	44	24,86%	177
Conseiller(e) Banque Digitale	19	82,61%	4	17,39%	23	17	70,83%	7	29,17%	24
Gestionnaire de Clientèle	469	68,67%	214	31,33%	683	479	70,34%	202	29,66%	681
Directeur(trice) Agence	106	41,25%	151	58,75%	257	120	42,86%	160	57,14%	280
Chargé(e) Affaires Entreprises	9	39,13%	14	60,87%	23	7	29,17%	17	70,83%	24
Directeur(trice) groupe	7	23,33%	23	76,67%	30	7	22,58%	24	77,42%	31
Chargé(e) Affaires Gestion Privée	22	39,29%	34	60,71%	56	27	38,57%	43	61,43%	70
Chargé(e) support bancaire	102	68,92%	46	31,08%	148	97	67,83%	46	32,17%	143
TOTAL	871	62,39%	525	37,61%%	1396	887	62,03%	543	37,97%	1430

Le recrutement externe comme la mobilité professionnelle interne sont des opportunités pour l'Entreprise d'amoindrir la disparité des deux genres dans la répartition de ses effectifs, et dans leur représentation par filières, métiers et catégories techniciens / cadres.

Ils doivent également concourir à anticiper les futures évolutions professionnelles et à prévenir les pénuries de candidatures féminines, sur certains métiers, ou la sur-représentation des candidatures masculines sur d'autres.

Article 4.1 : Objectifs

Les objectifs choisis dans ce domaine sont :

- Viser une représentation équilibrée de chaque genre à l'échelle de l'Entreprise ;
- Réduire la surreprésentation de chaque genre pour les principaux métiers répertoriés dans le tableau ci-dessus.

Article 4.2 : Mesures d'accompagnement

- Porter une attention particulière au volume de recrutement externe des hommes sur les emplois où les femmes sont le plus représentées, notamment dans la filière commerciale BDD ;
- Pour les recrutements externes comme internes, proposer si possible, à profil égal, a minima un candidat du sexe opposé à celui le plus fortement représenté dans la filière concernée ;
- Porter une attention particulière au volume de recrutement des femmes sur les emplois où les hommes sont le plus représentés, notamment sur les emplois cadres ;
- Pour les recrutements externes, proposer, à profil égal, si possible, a minima un candidat du sexe opposé à celui le plus fortement représenté dans les métiers les plus fortement déséquilibrés en représentation des deux genres ;
- Briser tout type de stéréotype sur les appétences dites féminines ou masculines de certains métiers, en mettant en place des dispositifs tels que, par exemple, l'immersion ou des découvertes métiers.
- Sensibiliser les managers associés au recrutement à la non-discrimination à l'embauche (formations à distance, sensibilisation au droit social...).

Article 4.3 : Indicateurs de suivi

- ❑ Répartition des effectifs et des embauches par sexe, filière, métier et type de contrat (CDI, CDD, alternance) ;
- ❑ Suivi des emplois dans lesquels il existe une surreprésentation d'un des deux genres à la date de signature du présent accord ;
- ❑ Le cas échéant, identification de l'évolution de la surreprésentation d'un des deux genres dans les typologies d'emploi.

ARTICLE 5 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le développement des compétences représente un levier essentiel de l'évolution des carrières de tous les collaborateurs. La formation professionnelle doit à ce titre être accessible et dispensée sans distinction de genre.

Les constats chiffrés pour la Caisse d'Épargne Rhône Alpes au 31 décembre 2020 :

- ❑ **Proportion femmes / hommes dans les dispositifs de formation :**
  - 58 % de femmes (+ 3 points par rapport à 2018)
  - 42 % d'hommes

Pour rappel, la répartition femmes / hommes pour 2020 est respectivement de 58 % de femmes et 42 % d'hommes.

Article 5.1 : Objectifs

Les objectifs poursuivis dans ce domaine sont :

- Maintenir un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation et proportionnel à leur représentation dans l'entreprise ;
- Tendre à la parité, voire accentuer la part des femmes, dans la composition des viviers permettant d'accéder aux programmes managériaux notamment ceux du Groupe BPCE, au

besoin en identifiant les potentiels féminins pour les inciter à suivre ces programmes afin de renforcer l'accès des femmes aux emplois de cadres supérieurs et dirigeants.

Article 5.2 : Mesures d'accompagnement

- Communication et sensibilisation sur les parcours existant au sein de la Caisse d'Épargne Rhône Alpes et au niveau du Groupe, notamment les formations diplômantes, qualifiantes et managériales.
- Veiller à une répartition, proportionnelle à leur représentation, des femmes et des hommes dans les formations.
- Veiller à ce que les actions de formation, tant pour le développement professionnel que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aux femmes et aux hommes, qu'ils soient salariés à temps complet ou à temps partiel.

Article 5.3 : Indicateur de suivi

Pour permettre le suivi de ces mesures, l'indicateur suivant a été choisi :

- ❑ Répartition par sexe, par statut des collaborateurs ayant suivi des formations.

ARTICLE 6 : LA PROMOTION PROFESSIONNELLE ET LE DÉROULEMENT DES CARRIÈRES

Les parties signataires considèrent que l'amélioration de la proportion des femmes dans les métiers d'encadrement est un des indicateurs majeurs de l'égalité entre les hommes et les femmes en termes de promotion professionnelle et de déroulement de carrière.

Les constats chiffrés pour la Caisse d'Épargne Rhône Alpes au 31 décembre 2020 :

- ❑ **Proportion femmes / hommes dans les emplois cadres**
  - 42,9 % de femmes
  - 57,1 % d'hommes

Article 6.1 : Objectifs

La Caisse d'Épargne Rhône Alpes réaffirme sa volonté de permettre un accès identique à la promotion et aux postes à responsabilités et de favoriser la construction de parcours de carrière sans distinction de sexe, avec comme objectif d'atteindre à terme 50 % de femmes cadres et, a minima au plus tard au 31 décembre 2023, 3 points de plus par rapport au pourcentage de femmes cadres constaté au 30 juin 2021.

Article 6.2 : Mesures d'accompagnement

Les parties signataires conviennent de mettre en place, pour remplir cet objectif, les mesures suivantes :

- Approcher directement des candidates potentielles qui ne se manifestent pas, de façon à contribuer à une meilleure égalité dans les promotions et les évolutions professionnelles ;
- Présenter, si possible, au moins une candidature féminine en phase finale de recrutement pour les postes d'encadrement où les hommes sont le plus représentés ;

- Veiller, dans les promotions, à tendre vers une répartition de chaque genre a minima proportionnelle à sa représentation totale dans les effectifs ;
- Réaliser un point carrière pour les femmes situées dans la tranche d'âge des 35-40 ans, sur demande ou à l'occasion d'un entretien professionnel ;
- Veiller à ce que les critères d'évolution professionnelle soient de même nature pour les femmes que pour les hommes et soient fondés sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la contribution individuelle.

Article 6.3 : Indicateur de suivi

Pour permettre le suivi de ces mesures, l'indicateur suivant a été choisi :

- ❑ Répartition des promotions par sexe, par statut ;
- ❑ Taux de femmes et d'hommes cadres.

ARTICLE 7 : LA RÉMUNERATION

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

Les constats chiffrés à la Caisse d'Épargne Rhône Alpes au 31 décembre 2020 :

- ❑ **Tableau des écarts de rémunération (salaire moyen annuel de l'effectif permanent) :**

	Femmes	Hommes	Différence
Techniciens	34 240 €	35 650 €	4,1%
Cadres	50 830 €	56 160 €	10,5%

Article 7.1 : Objectifs

La Caisse d'Epargne Rhône Alpes entend poursuivre, dans le cadre de sa politique salariale, la réduction des écarts de rémunération moyenne non objectivés entre les femmes et les hommes à situation comparable, et parvenir à assurer le principe d'égalité salariale à tous les stades de la vie professionnelle.

Article 7.2 : Mesures d'accompagnement

Il est convenu, pour atteindre ces objectifs, les mesures d'accompagnement suivantes :

- Assurer un niveau de salaire et de classification identique à l'embauche entre les femmes et les hommes pour un même métier, un même niveau de responsabilités, un même niveau de formation et un même niveau d'expérience professionnelle ;
- Veiller à assurer une égalité salariale entre les femmes et les hommes, en proportion et en montant, lors de l'examen et la prise de décision relatifs aux éléments de salaires notamment en mobilisant les managers et les responsables emploi-carrière ;
- Il est rappelé que l'accord précédemment conclu le 19 juillet 2018 prévoyait une enveloppe destinée à réduire les éventuels écarts non objectivés de rémunération entre les femmes et les hommes. Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires pour l'année 2020, les partenaires sociaux ont majoré cette enveloppe.
  Les parties conviennent de maintenir le principe d'une enveloppe exclusivement consacrée à la réduction des éventuels écarts de rémunération non objectivés constatés

EG VS TB RC

entre les femmes et les hommes. Il est donc convenu de la fixer à 80 000 euros a minima pour 2021, et de déterminer, pour les exercices ultérieurs, le bienfondé de son renouvellement ou son adaptation lors de la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, à partir des constats réalisés à cette occasion.
La direction des ressources humaines veillera à ce que les revalorisations opérées dans le cadre de ce dispositif ne viennent pas se substituer à d'éventuelles mesures salariales individuelles qui pourraient être prises dans le cadre des autres dispositifs existants.
L'identification des personnes devant bénéficier, le cas échéant, d'un correctif salarial interviendra dans le respect des dispositions du code du travail relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 7.3 : Indicateurs de suivi

Pour permettre le suivi de ces mesures, les indicateurs suivants ont été choisis :

- ❑ Présentation par sexe, par statut et principales familles de métiers des salaires d'embauche, sous réserve de ne pas remettre en cause l'anonymat des données fournies ;
- ❑ Répartition par sexe, par statut à l'échelle de l'entreprise des augmentations individuelles ;
- ❑ Bilan par sexe et par catégorie de l'utilisation de l'enveloppe citée ci-dessus.

ARTICLE 8 : L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

8.1 PARENTALITÉ

La Caisse d'Épargne Rhône Alpes affirme son attachement à poursuivre les actions déjà entreprises afin que les congés maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ne pénalisent pas les salariés dans leur vie professionnelle.
A ce titre, elle a confirmé, par accord conclu dans le cadre des négociations annuelles obligatoires au titre de l'année 2021, le principe du maintien de la rémunération durant le congé paternité ou d'accueil de l'enfant dont la durée a été portée à 25 jours (ou 32 jours en cas de naissance multiples).

Article 8.1.1 : Objectif

L'objectif spécifique de la Caisse d'Épargne Rhône Alpes dans le présent accord est de mieux accompagner les collaborateurs partant en congé maternité ou d'adoption dans leur parcours professionnel en mettant en place des dispositifs d'accompagnement en amont, pendant et après ces congés.

Article 8.1.2 : Mesures d'accompagnement

- Proposition d'un entretien avec le responsable hiérarchique et / ou la direction des ressources humaines avant le départ en congé maternité ou d'adoption ;
- Possibilité, pendant le congé, et sous réserve des faisabilités techniques, de rester destinataire des informations générales de nature collective diffusées au sein de l'entreprise ;
- Prise de contact par le responsable emploi carrière, au plus un mois avant la fin du congé, en vue, le cas échéant, de réaliser en amont du retour du salarié, l'entretien spécifique au retour d'un congé maternité, congé d'adoption ou 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 développement professionnel. Cet entretien constituera l'entretien professionnel tel que prévu légalement.

- Maintien des dispositifs de rattrapage salarial au retour de congé maternité ou d'adoption ;
- Poursuite du dispositif « retour longue absence » qui sera proposé au retour de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental à temps plein ; adaptation de l'activité après le retour de longue absence sur une période pouvant aller jusqu'à 1 mois afin de permettre au salarié de se réapproprier son environnement de travail.

Article 8.1.3 : Indicateurs de suivi

- ❑ Nombre de départs en congé maternité, congé d'adoption et congé parental à temps plein et à temps partiel ;
- ❑ Nombre de congés paternité ou d'accueil du jeune enfant ayant fait l'objet du maintien de la rémunération ;
- ❑ Nombre d'entretiens proposés et réalisés avant le départ ;
- ❑ Nombre et montant moyen des rattrapages salariaux au retour de congé maternité ou d'adoption.

8.2 L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

Il est rappelé ici que dans le cadre des négociations annuelles obligatoires pour 2021, les parties ont souhaité améliorer les dispositifs à disposition des collaborateurs confrontés à la maladie ou au handicap d'un proche pour permettre une meilleure articulation de leur vie personnelle, familiale et leur vie professionnelle. Il a notamment été convenu :

- ✓ la majoration de la dotation et de la prise en charge financière par l'entreprise des Chèques Emploi Service Universels pour les salariés parents d'un enfant mineur handicapé ;
- ✓ l'attribution d'autorisations d'absences rémunérées pour les salariés proches aidants ;
- ✓ l'abondement par l'entreprise de 10 jours par an pour chaque appel au don de jours de repos formulé notamment par un salarié proche aidant ou un salarié parent d'un enfant de moins de 20 ans victime d'une maladie, d'un handicap, ou d'un accident d'une particulière gravité qui nécessite des soins et une présence continue.

Il est rappelé que la Caisse d'Epargne Rhône Alpes a signé la Charte sur l'équilibre pour les temps de vie.

Il est rappelé également que l'accès au temps partiel tel que prévu par l'accord d'entreprise est ouvert aussi bien aux hommes qu'aux femmes. A ce titre, l'entreprise veille à adapter l'activité, et le cas échéant les objectifs du salarié, à son temps de travail.

ARTICLE 9 : LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Les évolutions sociétales et les nouvelles dispositions légales 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 Rhône Alpes s'engage à déployer à destination de ses collaborateurs des programmes de sensibilisation à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

9.1 : Engagements

Par cet accord, la Caisse d'Epargne affirme sa volonté de garantir, pour les femmes comme pour les hommes, un environnement de travail sécurisant, respectueux de leur santé, de leur intégrité et de leur dignité.
A ce titre, la Caisse d'Epargne Rhône Alpes s'engage à sensibiliser ses collaborateurs aux notions de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. Des mesures préventives et correctives seront mises en œuvre pour lutter contre toute dérive collective comme contre tout comportement individuel manifestement inapproprié.

9.2 : Principales mesures à mettre en œuvre

- Communication : il est essentiel que chaque salarié puisse accéder facilement aux informations relevant de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Les référents « Ressources Humaines » et « Comité Social et Économique » en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ont pour mission de réaliser des actions de sensibilisation et de formation, de mettre en œuvre les procédures internes de signalement et de traitement des situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. Ils sont facilement identifiables et leurs coordonnées accessibles pour les salariés.

- Mise en place d'outils de sensibilisation et de formation contre les discriminations, les stéréotypes genrés, les propos ou agissements sexistes et le harcèlement sexuel ;

- Inscription des questions de prévention et de lutte contre les propos et agissements sexistes, le harcèlement ou les agressions sexuelles, dans le plan de prévention annuel, et prise en compte de ce risque dans le Document Unique des Risques Professionnels.

ARTICLE 10 : MODALITÉS D'INFORMATION DES SALARIÉS

Le présent accord sera porté à la connaissance des salariés de la Caisse d'Épargne Rhône Alpes via l'espace « Ressources Humaines » de son Intranet.

ARTICLE 11 : DURÉE DE L'ACCORD, ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra effet le 15 novembre 2021 et cessera de plein droit le 14 novembre 2024, sauf opposition régulière exercée dans les délais légaux.

Le présent accord étant conclu pour une durée déterminée, il est expressément prévu qu'il ne pourra perdurer au-delà de sa date d'échéance et avoir valeur d'accord à durée indéterminée.

ARTICLE 12 : RÉVISION OU DÉNONCIATION DE L'ACCORD, CLAUSE DE RENDEZ-VOUS

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur, sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

D'une manière plus générale, les signataires du présent accord conviennent de se revoir en cas d'évolution législative et / ou réglementaire de nature à impacter l'équilibre du présent accord, étant précisé qu'à défaut de consensus recueilli par voie d'avenant ou d'accord de substitution, les dispositions légales ou réglementaires s'appliqueront de droit.

Enfin, les parties conviennent de se revoir au plus tard trois mois avant le terme du présent accord afin d'envisager les conditions de son renouvellement éventuel.

ARTICLE 13 : PUBLICITÉ ET DÉPÔT

Le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail et un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes.

Conformément aux dispositions applicables, il est expressément convenu que le présent accord fera l'objet d'une publication, notamment dans la base de données nationale, dans une version anonymisée.

Conformément à l'article L2231-5 du code du travail, il sera également notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord sera également communiqué à la branche Caisse d'Épargne.

Fait à Lyon, le 3 novembre 2021
en 6 exemplaires originaux.

Pour la Caisse d'Épargne Rhône Alpes

Pour la CFDT

Pour la CGT

Pour le SNE-CGC

Pour le SU-UNSA