

**ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET A LA
PROMOTION DE LA MIXITE AU SEIN DE LA CEIDF**

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La Caisse d'épargne et de prévoyance d'Ile-de-France, ci-après dénommée la CEIDF, dont le siège social est *s/s* 19 Rue du Louvre - 75001 PARIS, représentée par Monsieur François DE LAPORTALIERE, en sa qualité de membre du Directoire en charge du Pôle Ressources,

D'UNE PART,

ET :

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise désignées ci-après :

Confédération française démocratique du travail (CFDT)

Confédération générale du travail (CGT)

Syndicat national de l'encadrement Confédération générale des cadres (SNE CGC)

Solidaires, unitaires et démocratiques - Solidaires (SUD)

D'AUTRE PART,

CG *claf*
A

PREAMBULE

La CEIDF et les organisations syndicales représentatives signataires conviennent de l'importance et de la richesse que représentent :

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- et plus globalement la mixité professionnelle au sein de l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la CEIDF a établi un diagnostic à partir des indicateurs figurant dans le rapport de situation comparée femmes-hommes, ainsi qu'une analyse spécifique des écarts de rémunération.

Cet état des lieux montre les avancées réalisées par la CEIDF sur la base de l'accord signé en 2015, qui faisait déjà suite à un plan d'actions.

L'état des lieux a fait l'objet d'une présentation aux organisations syndicales représentatives lors d'une première séance de négociation le 21 juin 2018.

Sur la base de ces éléments, les parties signataires conviennent, pour la durée d'application du présent accord, de renforcer leurs actions dans cinq domaines prioritaires en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- ⇒ Embauche
- ⇒ Promotion professionnelle
- ⇒ Formation professionnelle
- ⇒ Rémunération
- ⇒ Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

En outre, afin d'assurer pleine effectivité aux actions déployées par l'entreprise en la matière, les parties s'engagent sur des actions de sensibilisation et de communication à destination des salariés.

Enfin, le présent accord répond à l'obligation triennale de négociation relative à l'égalité entre les femmes et les hommes telle que prévue par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur au sein de la CEIDF.

2
07
ca
dld
R

Article 1^{er}. Bénéficiaires

Le présent accord s'applique à l'ensemble des femmes et des hommes de la CEIDF, inscrits à l'effectif, qu'ils soient en CDD ou en CDI, à temps plein ou à temps partiel.

Article 2. L'embauche

Article 2.1. Principe de non-discrimination lors du processus d'embauche

La CEIDF rappelle son engagement à veiller strictement à l'application du principe de non-discrimination dans l'accès à l'emploi et son choix pour une terminologie d'intitulé des fonctions et des critères conformes à son engagement pour la mixité.

L'entreprise s'engage ainsi à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe, quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé.

L'ensemble de ces exigences est contractualisé avec les cabinets de recrutement auxquels la CEIDF a recours.

Article 2.2. Critères de sélection dans le cadre du processus de recrutement

Afin d'assurer un égal accès des femmes et des hommes à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats et candidates.

Article 2.3. Equilibre et mixité des recrutements

Les parties signataires conviennent de la nécessité d'éviter la concentration de l'emploi de salariés ou de salariées sur certains métiers.

La CEIDF vise un recrutement équilibré entre femmes et hommes sur tous les métiers, y compris les emplois de management.

Dans le cadre de cet engagement de mixité, la CEIDF recrutera prioritairement un candidat du sexe insuffisamment représenté au sein du métier ou de la filière de référence, à profil comparable.

Article 2.4. Renforcement du recrutement féminin dans les classifications d'encadrement

Faisant le constat, au travers du diagnostic présenté aux organisations syndicales représentatives, de la sous-représentation des femmes au niveau de l'encadrement supérieur, la CEIDF recherchera, par le recrutement, une représentation plus équilibrée, ceci à compétences, expériences et profils équivalents.

Les actions suivantes seront plus spécifiquement mises en place par la DRH :

- ⇒ Engagement de présenter *a minima* 50% de femmes dans les listes finales de candidats externes pour le recrutement de postes en classification I et plus.
- ⇒ Engagement de présenter et recevoir *a minima* un tiers de candidates dans les listes finales de recrutements pour les métiers à surreprésentation masculine sur le marché du travail.
- ⇒ Engagement de former les recruteurs de la CEIDF aux principes de non-discrimination et particulièrement en raison du genre.
- ⇒ Engagement de transmettre, de façon systématique, ces exigences en faveur de la mixité aux cabinets de recrutement. Ces exigences constitueront un élément du cahier des charges établi avec lesdits cabinets.

Objectif chiffré : atteindre un taux minimum de recrutement externe féminin en CDI sur les postes en classification I et plus de 50% en moyenne sur la durée de l'accord.

Indicateur de suivi : nombre de recrutements externes en CDI femmes/hommes sur les postes d'encadrement par classification.

Article 3. La promotion professionnelle

La CEIDF rappelle qu'à compétences et qualifications comparables, une véritable politique de mixité des emplois implique que les femmes et les hommes puissent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilités, sans distinction de genre, que ceux-ci soient à temps plein ou à temps partiel.

Article 3.1. Accès équitable aux dispositifs de gestion des carrières

La CEIDF s'engage à ce que les dispositifs mis en place dans le cadre de la gestion des parcours professionnels soient réalisés de manière équitable, sans distinction de genre, et notamment :

- ⇒ Réalisation des entretiens d'appréciation des compétences équivalente entre les femmes et les hommes.
- ⇒ Accès identique aux entretiens de carrière.
- ⇒ Planification des entretiens de carrière en tenant compte des périodes d'absence des salariés liées à la maternité et/ou à la parentalité, afin de garantir un accès équitable à ce dispositif.

Article 3.2. Promotion de l'encadrement féminin

Les parties conviennent de mettre en place les mesures spécifiques suivantes pour les collaboratrices en classification I et plus :

- ⇒ Accès aux programmes de développement professionnel et notamment à l'intégration des femmes dans les parcours de développement proposés par BPCE et par la CEIDF.
- ⇒ Communication aux femmes lors de l'entretien de carrière des offres à pourvoir sur les postes en classification I et plus, en lien avec leur projet professionnel, avec, le cas échéant, mise en œuvre d'un accompagnement formation individualisé.

- ⇒ Identification par la DRH à partir des entretiens d'appréciation des compétences, des entretiens professionnels et des entretiens de carrière, et en lien avec la hiérarchie, de femmes présentant un potentiel d'évolution vers des fonctions d'encadrement supérieur.
- ⇒ Identification par la DRH des freins aux candidatures féminines. Afin de pallier les situations dans lesquelles les salariées n'expriment pas aisément leurs projets professionnels, la DRH identifiera dans le recueil des entretiens professionnels et sur des critères de compétences et de performance, les profils adaptés n'ayant pas postulé et leur proposera un entretien au cours duquel seront examinés les freins à la candidature et les solutions pouvant être trouvées.

Objectifs chiffrés :

- ⇒ Assurer un taux de réalisation des entretiens de carrière équivalent entre femmes et hommes.
- ⇒ Assurer une mixité des inscriptions aux programmes de développement professionnel BPCE et CEIDF.
- ⇒ Augmenter le nombre de femmes en classification K au sein de l'effectif inscrit en CDI pour viser 40% à la fin de l'accord.

Indicateurs de suivi :

- Taux de réalisation des entretiens d'appréciation des compétences femmes/hommes.
- Taux de réalisation des entretiens de carrière femmes/hommes.
- Pourcentage et nombre de femmes participant aux programmes de développement professionnel de BPCE et de la CEIDF.
- Pourcentage et nombre de femmes en classification K.
- Nombre de salariés promus vers des postes d'encadrement en classification I et plus, par genre.

Article 3.3. Accès des femmes aux fonctions de manager en classification H


Une action spécifique concernant l'accès aux postes de managers opérationnels sera réalisée notamment en faveur du réseau commercial.

Les revues d'équipe permettront la formalisation d'un vivier mixte, et les femmes éligibles seront systématiquement contactées pour évoquer leur projet professionnel et l'évolution potentielle vers une fonction managériale.

Article 3.4. Accompagnement des femmes accédant à des fonctions managériales

Un dispositif de mentorat dédié aux femmes accédant à des fonctions managériales sera proposé en complément des actions d'accompagnement de prise de fonction proposées à tout nouveau manager.

Des managers expérimentés accompagneront les femmes qui le souhaitent et les conseilleront pour faciliter leur prise de fonction.

5
CDCELF
Ca 

Article 4. La formation professionnelle

Les parties conviennent que la formation continue, tant interne qu'externe, concourt au maintien dans l'emploi, au développement professionnel ainsi qu'à la promotion, et que l'égalité d'accès à la formation est de ce fait un facteur déterminant de l'égalité professionnelle.

Article 4.1. Egalité d'accès à la formation

La CEIDF veille à assurer un égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, qu'ils exercent leur activité à temps plein ou à temps partiel.

Dans ce contexte, l'entreprise se fixe comme objectif de veiller à ce que le nombre de femmes participant à une action de formation reste proportionnel à la représentativité féminine au sein de l'effectif inscrit en CDI de l'entreprise.

Cet objectif sera suivi au niveau de l'ensemble des actions dispensées dans le cadre du plan de formation annuel, et sera détaillé en fonction des parcours métiers et des autres formations.

Article 4.2. Conditions de facilitation d'accès aux formations

Pour favoriser la participation de tous les salariés aux actions de formation, la CEIDF s'engage à rechercher toute modalité d'accès réduisant les contraintes de déplacement et notamment :

- ⇒ Localisation des sessions de formation au plus proche des participants dès que cela est envisageable.
- ⇒ Poursuite des actions de formation à distance sur le poste de travail (classe virtuelle, *e-learning*), sous réserve du contenu de la formation et de ses contraintes d'animation.
- ⇒ Attention particulière accordée aux salariés à temps partiel dans le cadre de l'organisation des sessions de formation.

Article 4.3. Accès des femmes aux formations managériales et diplômantes bancaires

Afin de renforcer l'accès des femmes aux fonctions managériales, et dans le cadre de l'identification de salariées ayant un potentiel d'évolution vers des postes à responsabilité, la CEIDF renforcera la participation des femmes aux programmes de formation managériale ainsi qu'aux formations diplômantes bancaires.

Article 4.4. Accès élargi aux programmes spécifiques de « développement au féminin »

L'accès à des programmes de « développement au féminin », comme « Réussir sa carrière au féminin », sera élargi aux managers de proximité, soit dans le cadre du programme Groupe, soit dans le cadre d'un programme interne similaire, proposé en complément.

6
A
el ca
X

Article 4.5. Formation à la reprise d'activité

Les salariés reprenant leur activité à l'issue d'une période de longue absence (ex : congé de maternité, congé parental), bénéficieront d'un dispositif de retour comprenant :

- un entretien avec la gestionnaire RH ;
- un entretien avec le manager (N+1) ;
- si nécessaire, un plan de formation personnalisé intégrant notamment les évolutions techniques, réglementaires, de méthodes de travail liées à l'exercice de leur emploi, ou plus globalement de remise à niveau de leurs connaissances ;
- en complément, une formation sur la parentalité et la reprise d'activité sera testée (sur la base du volontariat).

En parallèle, ces salariés bénéficient, dès leur reprise d'activité, d'une semaine dite de transition au cours de laquelle ils auront notamment la possibilité de réintégrer progressivement leur poste de travail, d'appréhender le cas échéant les nouveaux outils de travail ou encore les éventuelles évolutions réglementaires. Les salariés concernés bénéficieront d'un emploi du temps aménagé lors de cette semaine.

La DRH aura en charge, en lien avec le management, d'identifier les actions à mettre en œuvre si possible dans un délai n'excédant pas un mois après la date de reprise du salarié.


Un accès prioritaire au bilan de compétences sera également proposé.

Objectifs chiffrés :

- ⇒ S'assurer que le nombre de femmes participant à une action de formation chaque année soit proportionnel à la représentativité féminine au sein de l'effectif inscrit en CDI de l'entreprise. Cette proportionnalité doit se retrouver en termes de nombre d'actions de formation mais également en termes de nombre d'heures de formation.
- ⇒ S'assurer que le nombre de femmes ayant accès à une formation managériale et/ou diplômante soit équivalent au nombre d'hommes ayant bénéficié de telles formations sur la durée de l'accord.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de femmes ayant suivi une action de formation sur l'année / Nombre total de salariés ayant suivi une action de formation sur l'année. Une distinction sera réalisée entre les parcours métiers et les autres formations, et par catégorie cadres/non cadres.
- Nombre d'heures de formation suivies par les salariées sur l'année / Nombre total d'heures de formation suivies sur l'année dans l'entreprise. Une distinction sera réalisée entre les parcours métiers et les autres formations, et par catégorie cadres/non cadres.
- Nombre de femmes ayant suivi une action de formation managériale et/ou diplômante sur l'année / Nombre total de salariés ayant suivi une action de formation managériale et/ou diplômante sur l'année.
- Nombre de femmes ayant accès aux programmes de développement au féminin.

CD⁷ CL_f
CG 

Article 5. La rémunération

Article 5.1. Egalité salariale entre les femmes et les hommes

Les parties signataires rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, à niveau égal de qualification, de compétence et d'expérience professionnelle, et dans des conditions semblables d'exercice d'un métier.

En application de ce principe, aucune référence au genre ne peut être prise en considération à l'appui d'une décision concernant la rémunération.

Article 5.2. Egalité salariale à l'embauche

La CEIDF réaffirme son attachement au respect de l'équité de salaire à l'embauche entre les femmes et les hommes, en fonction du niveau de formation, de l'expérience acquise et de l'emploi confié.

Article 5.3. Equité salariale lors des mesures individuelles

Les parties signataires s'engagent à veiller à ce que le taux de femmes et d'hommes bénéficiaires de mesures individuelles annuelles (primes, promotions, avancements) soit identique à leur représentativité au sein de l'effectif en CDI de l'entreprise. Cet engagement sera détaillé par classification.

Article 5.4. Garantie d'évolution salariale après un congé maternité ou d'adoption

Lorsqu'une mesure collective d'augmentation des rémunérations est décidée et qu'un salarié est en congé de maternité ou d'adoption, cette mesure lui sera appliquée, à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés visés par la mesure considérée.

Par ailleurs, la rémunération des salariés reprenant leur activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption est majorée de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle. Dès le retour de congé maternité ou d'adoption, la DRH vérifie la bonne application de cette règle.

Enfin, les parties rappellent que le congé maternité, le congé de paternité ainsi que le congé d'adoption sont assimilés à du temps de travail effectif et n'ont donc aucun impact sur la détermination des droits liés à l'ancienneté, la répartition de l'intéressement et de la participation.

Indicateur : nombre de personnes ayant bénéficié de cette mesure salariale.

Article 5.5. Mesures spécifiques destinées à la correction des écarts salariaux non justifiés entre femmes et hommes

La CEIDF procédera annuellement à l'analyse des salaires médians des femmes comparés à ceux des hommes de l'entreprise, pour un même emploi et une même tranche d'âge.

Dans le cadre de cette analyse, les situations des salariées présentant un écart égal ou supérieur à 7% feront l'objet d'une analyse systématique par la DRH, incluant notamment :

- l'analyse de l'absentéisme longue durée (hors congé maternité ou d'adoption) ;
- l'appréciation des compétences dans le cadre de deux entretiens d'évaluation professionnelle.

A l'issue de cette analyse, des actions correctives seront engagées.

Les parties conviennent que le taux de 7% retenu pour la mesure des écarts, selon les critères repris ci-dessus, sera examiné chaque année lors d'une réunion de la commission de l'égalité professionnelle du CSE.

L'entreprise s'engage à revoir le taux à la baisse sur la base des résultats annuels, *via* la commission, afin de garantir que ce taux ne dépasse pas 5% par classification.

A titre transitoire, un budget spécifique dédié à la résorption des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes d'un montant minimum de 150 000 € sera maintenu en 2019.

Objectifs chiffrés :

- ⇒ S'assurer que le nombre de femmes bénéficiaires d'une mesure individuelle dans l'année (primes, promotions, avancements) soit représentatif du nombre de femmes dans l'effectif inscrit en CDI au sein de l'entreprise. Cet objectif sera décliné par niveau de classification.
- ⇒ S'assurer que l'écart moyen rémunération entre hommes et femmes par classification ne dépasse pas 5%.

Indicateurs de suivi :

- ⇒ Nombre de femmes bénéficiaires d'une mesure individuelle dans l'année / Nombre total de salariés bénéficiaires d'une mesure individuelle dans l'année.
Cet indicateur sera décliné par niveau de classification.
- ⇒ Pourcentage d'écart entre la rémunération moyenne des hommes et des femmes par niveau de classification.

Article 6. Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

Trois mesures (articles 6.1, 6.2 et 6.3) de qualité de vie au travail (QVT) constituent des moyens de favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle en faveur des femmes :

- ⇒ Modalités d'organisation des réunions
- ⇒ Accès au temps partiel
- ⇒ Principes de bon usage des outils de communication et médias sociaux

En outre, sont prévues d'autres mesures (articles 6.4 et 6.5) plus axées sur l'égalité entre les femmes et les hommes en la matière.

Article 6.1. Organisation des réunions

Les réunions récurrentes, de type réunion de service ou de direction, doivent être planifiées pendant les horaires collectifs de travail, sauf cas exceptionnel.

La CEIDF veille ainsi à prendre en compte les contraintes de vie personnelle et s'engage à effectuer les rappels nécessaires sur l'observation de cette disposition auprès du management. Ce point est intégré dans les formations destinées aux managers.

Par ailleurs, afin d'éviter les contraintes de déplacements, les réunions *via* téléconférence sont privilégiées lorsque cela est possible.

Article 6.2. Accès au temps partiel

Conformément à l'accord relatif au temps partiel au sein de la CEIDF du 16 décembre 2016, il est rappelé que le temps partiel correspond à un choix du salarié, sous réserve de l'accord de la DRH, et ceci dans le but d'une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Pour rappel, en présence de plusieurs demandes dans une même unité de travail, des critères de priorité tenant compte des situations personnelles, notamment celles des femmes, sont prévus.

Article 6.3. Principes de bon usage des outils de communication et médias sociaux

La CEIDF dispose d'une charte de bonnes pratiques d'utilisation des outils de communication et médias sociaux.

Cette charte prévoit plus particulièrement des mesures relatives à l'équilibre des temps de vie. Les outils nomades de communication n'ont pas vocation à être utilisés en dehors des heures de travail, sauf circonstances exceptionnelles.

Article 6.4. Accompagnement des salariées en congé maternité ou adoption

Les salariées bénéficiant d'un congé de maternité ou d'adoption pourront solliciter, s'ils le souhaitent, un entretien avant leur départ en congé avec leur manager et/ou la DRH, ceci afin de faire un point sur leur situation professionnelle et évoquer les conditions de reprise d'activité.

Afin de renforcer la visibilité de ce dispositif, la DRH rappellera cette possibilité à tout salarié concerné par courriel, où seront mentionnées les coordonnées du chargé de développement des ressources humaines à contacter.

Par ailleurs, au retour de congé maternité et/ou d'adoption, et afin de faciliter leur reprise d'activité, chaque salarié se verra proposer un entretien par la DRH avec pour objectifs de :

- définir les conditions de reprise d'activité ;
- déterminer les éventuels besoins de formation ;
- mettre en œuvre, le cas échéant, les mesures d'accompagnement liées à un projet de mobilité fonctionnelle et/ou géographique.

Un compte-rendu de cet entretien sera établi et communiqué au salarié et à son manager.

Article 6.5. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Les salariés bénéficiant du congé paternité et d'accueil de l'enfant, conformément aux dispositions de l'article D. 1225-8 du Code du travail, verront leur rémunération de base maintenue à plein traitement sous réserve :

- d'être éligible aux droits à percevoir les indemnités journalières par la Sécurité Sociale ;
- que la CEIDF puisse être subrogée dans les droits du salarié au titre de la perception des indemnités journalières servies par la CPAM.

Objectifs chiffrés :

- ⇒ S'assurer que 100% des salariés ayant sollicité un entretien avant leur départ en congé maternité et/ou adoption soient reçus.
- ⇒ S'assurer que 100% des salariés soient reçus en entretien à leur retour de congé maternité et/ou adoption.

Indicateurs chiffrés :

- Nombre de salariés reçus en entretien à leur demande, en amont du congé de maternité ou d'adoption.
- Nombre de salariés reçus en entretien par la DRH au retour de leur congé de maternité ou d'adoption.

Article 7. Communication et sensibilisation

Les parties attachent une importance particulière à la communication et à la sensibilisation des acteurs de l'entreprise, dont les salariés et salariées, sur les mesures déployées en matière d'égalité hommes-femmes.

Article 7.1. Communication

Le présent accord fera l'objet d'une communication sur l'intranet de l'entreprise présentant les dispositions principales ainsi que la publication de l'intégralité du texte.

11
CG eld
CG 47

Une « Journée égalité et mixité » pourra être organisée selon une périodicité à définir afin de présenter aux salariés intéressés :

- la politique d'égalité hommes-femmes de l'entreprise ;
- les principaux indicateurs de mixité dans l'entreprise.

Cette journée permettra également de favoriser les échanges et débats autour de cette thématique.

Enfin, un « Guide de la parentalité », destiné à présenter les différents droits associés à la parentalité dans l'entreprise, sera disponible dans l'intranet afin d'informer et d'éclairer les salariés intéressés.

Article 7.2. Sensibilisation à la mixité

Une action annuelle de sensibilisation sera réalisée par la Direction vis-à-vis :

- du management de l'entreprise ;
- des équipes en charge des ressources humaines.

Article 8. Suivi de l'accord

Un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes est réalisé au niveau de l'entreprise chaque année.

Ce rapport est présenté au CSE dans le cadre de la consultation relative à la politique sociale de l'entreprise.

Préalablement, ce rapport est présenté en commission égalité professionnelle du CSE afin de préparer ladite consultation du CSE.

La Commission égalité professionnelle du CSE est en charge de suivi de l'application de l'accord.

Article 9. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Il entre en vigueur le 1^{er} juillet 2018 et cessera de produire tout effet le 30 juin 2021.

Au plus tard, trois mois avant son terme, la Direction et les organisations syndicales représentatives au sein de la CEIDF se réuniront pour analyser le bilan de la mise en œuvre de cet accord et pour négocier les termes d'un nouvel accord.

Article 10. Révision de l'accord

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à la Direction ou aux organisations syndicales habilitées selon les conditions légales en vigueur.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, la Direction et les organisations syndicales habilitées devront se rencontrer pour examiner cette demande.

Article 11. Communication de l'accord

Le présent accord, une fois signé, sera notifié, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la CEIDF.

Article 12. Publicité de l'accord

Le présent accord sera mis en ligne sur le site Intranet de la CEIDF dans l'espace dédié aux accords d'entreprises et sera donc accessible à l'ensemble du personnel.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, le présent accord donnera lieu à dépôt, par la Direction, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Un exemplaire original sera également adressé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

* * *

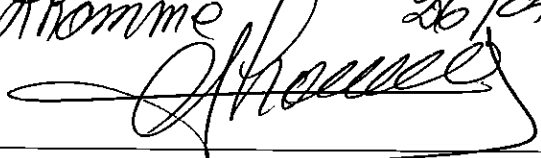
Fait à Paris, le 23 juillet 2018 en 10 exemplaires originaux.

Pour la Caisse d'Épargne et de prévoyance Ile-de-France

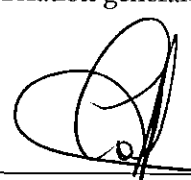
François DE LAPORTALIERE
Membre du Directoire



Pour les organisations syndicales représentatives

Confédération française démocratique du travail (CFDT)
Christine Thomme 26/07/2018


Confédération générale du travail (CGT)

Syndicat national de l'encadrement Confédération générale des cadres (SNE CGC)
CATHERINE GABRIEL
26/07/2018


Solidaires, unitaires et démocratiques-Solidaires (SUD)
Christine DELDICOUS
26/07/2018
