

**ACCORD COLLECTIF SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET LA QUALITE
DE VIE AU TRAVAIL AU SEIN DE LA CAISSE D'EPARGNE ET DE
PREVOYANCE D'AUVERGNE ET DU LIMOUSIN
- 2018-2019-2020 -**

ENTRE :

La Caisse d'Epargne et de Prévoyance d'Auvergne et du Limousin (*ci-après CEPAL*), dont le siège est situé 63, rue Montlosier à Clermont Ferrand (63961 - cedex 9), représentée par **Monsieur Emmanuel KIEKEN, Membre du Directoire,**

d'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de la CEPAL, représentées respectivement par :

Monsieur M. CHANUT	Délégué syndical central SU/UNSA
Messieurs A.BARASINSKI, P.BOUDIER et J.L. VASSALLO	Délégués syndicaux SPBA/CGT
Monsieur C. HILAIRE	Délégué syndical central SUD
Monsieur C.A. DUMONT	Délégué syndical central SNE-CGC

d'autre part,

IL A ETE CONVENU :

PREAMBULE

Le présent accord est conclu en application des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail.

Le dernier accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la CEPAL est arrivé à terme le 31 décembre 2017.

Un bilan de l'atteinte des objectifs de cet accord sur les années 2015 et 2016 a été effectué avec les organisations syndicales lors de la réunion du 12 décembre 2017.

Ce bilan a fait apparaître que les actions mises en œuvre et les indicateurs de suivi de ces actions ont été concluants dans les domaines suivants :

- non-discrimination dans l'accès à l'emploi ;
- accès des femmes aux programmes de formations managériales ;
- mise en place de mesures salariales spécifiques au retour de congé maternité/d'adoption ;
- sensibilisation des gestionnaires de carrière aux obligations légales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- développement de solutions permettant de concilier vie personnelle/vie familiale et vie professionnelle.

Les partenaires sociaux ont donc convenu de maintenir les pratiques adoptées dans ces derniers domaines et de concentrer leurs efforts sur les objectifs de progression suivants :

- suppression des écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes ;
- embauche et promotion de femmes cadres ;
- assurer un meilleur équilibre de la proportion d'hommes sur les premiers niveaux de classification.

 Page 1 sur 13

Les partenaires sociaux ont également souhaité étendre la négociation et l'objet du présent accord à la qualité de vie au travail au sein de la CEPAL.

Ainsi, en vertu des dispositions contenues dans l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, les parties au présent accord ont choisi quatre (4) domaines d'action auxquels ont été associés des objectifs de progression et des indicateurs chiffrés en permettant le suivi de :

1. la rémunération effective
2. l'embauche, l'insertion professionnelle
3. la promotion professionnelle
4. l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

et acté les mesures mises en place au sein de la CEPAL en faveur de la qualité de vie au travail.

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la CEPAL.

Handwritten signature in blue ink

Handwritten signature in blue ink

Handwritten signature in blue ink

CHAPITRE 1 : L'EGALITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE LA CEPAL

ARTICLE 1 : L'EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La CEPAL réaffirme qu'elle assure à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les femmes et les hommes pour un même métier-repère, niveau de responsabilités, formation, expérience professionnelle et compétences professionnelles mises en œuvre, et ce, en cohérence avec l'Accord de Branche relatif aux classifications des Caisses d'Epargne du 26 septembre 2016.

D'autre part, la CEPAL a mis en place deux dispositifs destinés à garantir que les salariés de retour de congé maternité et/ou d'adoption bénéficient :

- de la mise en œuvre de la garantie d'évolution salariale : chaque année, au mois de janvier (année N), les salariés ayant débuté un congé maternité ou d'adoption au cours de l'année précédente (année N-1) bénéficient d'une garantie d'évolution salariale individuelle égale à la moyenne générale des augmentations individuelles accordées.
En cas d'augmentation collective, celle-ci est versée pour les salariés éligibles, pendant le congé de maternité ou d'adoption.
- d'une prime de part variable correspondant :
 - pour la période où le salarié est présent, à leur performance propre,
 - pour la période où le contrat de travail est suspendu en raison du congé de maternité ou d'adoption, au taux moyen perçu par les salariés de leur entité d'appartenance.

Indicateur :

- Nombre de femmes bénéficiaires d'une évolution salariale parmi l'ensemble des femmes ayant bénéficié d'un congé de maternité.

Objectif de progression : supprimer les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes

Action : analyser annuellement les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et régulariser les écarts de rémunération injustifiés constatés entre les femmes et les hommes sur la population de salariés définie

La CEPAL s'engage à analyser, annuellement, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et ce, afin de pouvoir engager des mesures correctrices en l'absence de justification des écarts.

L'entreprise s'engage à attribuer une enveloppe dédiée, afin de permettre de rattraper les écarts non justifiés de rémunération sur une population de salariés significative exerçant le même type d'activités. Le montant de cette enveloppe ainsi que la population susvisée seront définis chaque année, dans le cadre d'une négociation avec les organisations syndicales.

La CEPAL tiendra compte de :

- l'âge,
- de l'ancienneté (dans le poste, l'Entreprise et le Groupe),
- du niveau de formation,
- de la composition des éléments de salaire,
- des compétences et de la qualité de la contribution des salariés de la population définie.

La répartition de cette enveloppe, à la main de la Direction des Ressources Humaines, se fera selon la méthodologie suivante :

- Analyse de chaque situation individuelle comparativement à une population d'appartenance (Hommes et Femmes)



- La population d'appartenance doit être significative et avoir des critères communs pour être comparable :
 - à minima 10 personnes,
 - comporter au moins un homme et une femme,
 - appartenir à une même tranche d'âge,
 - avoir une ancienneté comparable (dans le poste, l'entreprise et le groupe),
 - avoir un même niveau de formation,
 - appartenir au même type d'emploi/filière métier.

Les écarts corrigés seront, dans la limite de l'enveloppe définie, ceux supérieurs à la moyenne de 5%.

Si, dans la limite de l'enveloppe allouée, les écarts injustifiés de la population définie n'ont pas pu être intégralement corrigés, les écarts restant à corriger sur ladite population le seront l'année suivante.

Indicateurs :

- Montant annuel de l'enveloppe de rattrapage salarial et détermination d'une population de salariés ;
- Nombre de régularisations opérées.

ARTICLE 2 : L'EMBAUCHE ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Article 2.1 : Embauche et insertion professionnelle entre les femmes et les hommes

Le recrutement reste un important levier afin de faire évoluer la structure de la population au sein de la CEPAL.

Objectif de progression : assurer l'égalité des chances lors du process de recrutement

Action : assurer l'égalité des chances pour l'ensemble des candidats et garantir pour les femmes et les hommes les mêmes critères d'embauche, fondés sur les compétences, l'expérience et les qualifications professionnelles.

La CEPAL rappelle que l'ouverture des postes à pourvoir doit se faire de manière indifférente aux femmes et aux hommes et doit être fondée sur les seules compétences, expériences et qualifications professionnelles des candidats.

A ce titre, la CEPAL renouvèlera régulièrement (à minima tous les cinq ans) la formation/sensibilisation à la non-discrimination à l'embauche pour les professionnels du recrutement et éventuellement pour d'autres acteurs de la fonction Ressources Humaines.

Ainsi, la CEPAL s'engage, quelle que soit l'offre d'emploi proposée, à ce que les libellés et la formulation des descriptifs soient rédigés de manière neutre et objective et à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale, l'âge...) n'apparaissent 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).

Enfin, la CEPAL s'efforcera, dans la mesure du possible, de retenir, pour la phase finale de recrutement, parmi les candidatures examinées, au moins une candidature féminine et masculine sur les fonctions d'encadrement et/ou de management.

Indicateur :

- Nombre de recrutement F/H selon la répartition cadres/non cadres.

EW

EAH

R

Objectif de progression : assurer un meilleur équilibre dans la représentation des femmes et des hommes sur les emplois de premiers niveaux de classification

Action : agir sur les niveaux de classification où l'un des 2 sexes est sous-représenté

Sur les niveaux de classification D et F, où les femmes représentent une part très importante des effectifs, l'objectif est d'améliorer de 2 points de pourcentage la représentativité des hommes sur ce niveau de classification.

Indicateur :

- Nombre d'embauches CDD et CDI par genre sur les niveaux de classifications D et F.

Article 2.2 : Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap

Le maintien des personnes en situation de handicap est considéré par les signataires comme une priorité pour les 3 années d'application de l'accord.

Une part du budget handicap sera ainsi affectée aux dépenses participant au maintien dans l'emploi.

Au moment de la survenance du handicap ou en cas d'aggravation de la situation de santé du salarié reconnu travailleur handicapé, des mesures sont prises pour tenir compte de la nouvelle situation du salarié.

Le référent handicap

Au sein de la DRH, le référent handicap est l'interlocuteur dédié pour toutes les questions relatives au handicap et à l'aménagement des postes de travail. Au cœur de la mise en œuvre de cette politique, son rôle est défini comme suit :

- promouvoir et organiser le recrutement de travailleurs handicapés, les accueillir et accompagner leur intégration au sein de l'entreprise ;
- assurer le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap ;
- informer les collaborateurs concernés et les aider dans leurs démarches administratives, notamment pour les demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- développer les partenariats externes et augmenter le recours au secteur protégé et adapté, entretenir les relations avec les institutions et administrations (MDPH, Agefiph, Pôle Emploi,...) ;
- mettre en œuvre les engagements pris dans l'Accord de Branche.

Indicateur :

- Taux de maintien dans l'emploi des salariés bénéficiant de la reconnaissance de travailleur handicapé.

ARTICLE 3 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La CEPAL rappelle que la formation professionnelle constitue un objectif prioritaire et représente un des leviers du développement des compétences de la CEPAL.

La CEPAL a la volonté de favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour l'ensemble des salariés.

Il est donc rappelé que les actions de formation tant pour le développement professionnel que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise doivent bénéficier aussi bien aux femmes qu'aux hommes, qu'ils soient salariés à temps complet ou à temps partiel.

Objectif de progression : assurer un accès équilibré des collaborateurs aux dispositifs de formation, notamment managériaux.

Indicateurs :

- Nombre moyen d'heures de formation femmes/hommes selon la répartition cadres/non cadre ;
- Nombre de salariés femmes/hommes à temps partiel ayant bénéficié de formation et nombre moyen d'heures de formation.

Action : faire progresser le nombre de proposition de candidatures féminines dans les programmes de formation managériaux et/ou d'expertise forte

Les femmes sont encore sous-représentées sur les métiers d'encadrement et la CEPAL souhaite poursuivre sa politique de formation afin de faire progresser la part des femmes dans les postes à responsabilités et/ou d'expertises fortes.

A ce titre, elle communiquera et sensibilisera sur les parcours de formations diplômantes, qualifiantes et managériales.

Indicateurs :

- Nombre de femmes inscrites dans les cursus de formation qualifiante et ou diplômante.

ARTICLE 4 : LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

La CEPAL rappelle que les évolutions professionnelles et la construction de parcours de carrière doivent uniquement être basées sur les compétences exercées et les résultats obtenus, l'expérience et la performance et ce, sans distinction de sexe.

Objectif de progression : favoriser la promotion des femmes sur les emplois d'encadrement

La CEPAL a la volonté d'équilibrer l'accès à la promotion professionnelle entre les femmes et les hommes. Les femmes sont encore sous-représentées sur les métiers d'encadrement et la CEPAL souhaite poursuivre sa politique afin de faire progresser la part des femmes dans les postes à responsabilités et d'encadrement.

Indicateur :

- Effectif F/H selon la répartition cadre/non cadre et par classification (en nombre et %).

Action : identifier un vivier de collaboratrices non-cadres ou non-managers à potentiel

Cette action s'attache à identifier un vivier de collaboratrices non-cadres ou non-managers à potentiel en vue de leur inscription à des programmes de formation les préparant à occuper des fonctions d'encadrement et/ou managériales.

La CEPAL prévoit, sauf situation exceptionnelle ayant un impact sur les effectifs, de faire progresser le nombre de femmes cadres (niveau H et supérieur) de 3 points de pourcentage d'ici le terme du présent accord.

Indicateurs :

- Nombre de candidates femmes présentant un potentiel d'encadrement ou managérial inscrites à un programme dédié ou un programme de formation qualifiante et diplômante ;
- Taux de promotion F/H selon la répartition cadre / non cadre ;
- Progression du pourcentage de femmes cadres entre le 31/12/2017 et le 31/12/2020.

EW

EA

Q

CHAPITRE 2 : PROMOTION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 1 : CONCILIATION ACTIVITE PROFESSIONNELLE / VIE FAMILIALE ET PERSONNELLE

La CEPAL souligne la nécessité de concilier vie professionnelle et vie personnelle et familiale des salariés. La qualité de vie au travail dépend en effet, pour partie, de cette nécessaire conciliation entre les deux sphères professionnelle et privée.

L'observation et le respect des horaires de travail, hors circonstances exceptionnelles, est un élément déterminant de la qualité de vie au travail.

En effet, afin de favoriser un climat de travail efficace et serein, le manager doit respecter cet équilibre, tant pour lui-même que pour ses collaborateurs en veillant notamment à :

- respecter les horaires de travail des collaborateurs,
- anticiper des délais réalistes pour les différents projets, en définissant des priorités,
- ne pas les solliciter, sauf à titre exceptionnel, le week-end, le soir ou pendant les congés,
- prendre ses jours de congé dans l'année et veiller à la prise de congé des collaborateurs.

A ce titre, la CEPAL applique la Charte pour l'équilibre des temps de vie signée par les Caisses d'Épargne le 14 juin 2017 (cf. annexe 1) et préconise que les réunions internes se tiennent sur une amplitude horaire 9h30-17h00. Ainsi, et sauf circonstances exceptionnelles, urgences ou activités spécifiques, les réunions devront se tenir pendant le temps de travail habituel et tenir compte des trajets susceptibles d'être allongés lorsque celles-ci ne se déroulent pas sur le lieu de travail habituel.

ARTICLE 2 : PRISE EN COMPTE DE LA PARENTALITE

Article. 2.1 : Conditions de travail des femmes enceintes

La CEPAL entend faciliter l'articulation des temps de vie des salariées en situation de grossesse en favorisant les aménagements d'horaires.

- **Réduction de l'amplitude horaire**

Toute salariée dont la grossesse est médicalement attestée bénéficie d'une réduction de son amplitude quotidienne de travail dans les conditions suivantes :

- à partir du 4^{ème} mois de grossesse : elle bénéficie d'une demi-heure par journée complète de travail, à prendre en début ou en fin de plage horaire, soit 2,5 heures par semaine pour une salariée travaillant 5 jours complets par semaine ;
- à partir du 6^{ème} mois de grossesse : elle bénéficie d'une heure par journée complète de travail à prendre en début ou en fin de plage horaire, soit 5 heures par semaine pour une salariée travaillant 5 jours complets par semaine.

La salariée enceinte concernée, travaillant à temps plein, a la possibilité de cumuler cette réduction du temps de travail après accord du responsable d'unité, dans le cas où il y aurait difficulté à prendre la demi-heure ou l'heure de manière quotidienne.

Ce repos, qui n'engendre aucune diminution de la rémunération, est un droit que la salariée pourra faire valoir auprès de son responsable hiérarchique.

- **Autorisation d'absence pour les examens prénataux**

Des autorisations d'absence, sans diminution de rémunération, seront accordées aux femmes enceintes afin qu'elles se rendent aux examens prénataux lorsque ceux-ci ne peuvent pas être passés en dehors des heures travaillées.

- **Changement d'affectation facilité**

Les changements d'affectation seront effectués à la demande et sans formalités particulières pour les femmes enceintes ayant des conditions de travail spécifiques avec réintégration du précédent emploi ou un emploi similaire de niveau de classification identique, avec maintien de salaire, à l'issue du congé maternité. La notion de « conditions de travail spécifiques » sera définie avec le médecin du travail.

Sans condition de travail spécifiques, les salariées enceintes pourront également bénéficier d'un changement d'affectation sur demande et dans les mêmes conditions, sous réserve de fournir un certificat médical.

- **Congé de maternité ou d'adoption**

Le congé de grossesse est de 45 jours à plein traitement avant l'accouchement, de quatre mois à plein traitement après l'accouchement, ou à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer en cas d'adoption. En cas d'allaitement, le congé est de quatre mois supplémentaires à demi-traitement.

Les traitements prévus au présent article s'entendent déduction faite des prestations journalières perçues au titre de la sécurité sociale.

L'intéressé peut demander le bénéfice d'un congé sans traitement de huit mois à l'expiration du dernier congé prévu ci-dessus.

Article 2.2 : Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Il est convenu que la durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant sera prise en compte en totalité pour le calcul de l'ancienneté.

Egalement, les salariés bénéficiant d'un congé de paternité continueront à bénéficier d'un maintien de la rémunération déduction faite des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS) versées par la CPAM.

Indicateurs :

- Nombre de jours de congés paternité pris dans l'année avec une répartition techniciens/cadres ;
- Nombre de collaborateurs ayant bénéficié de cette disposition.

Article 2.3 : Dispositifs d'accompagnement des salariés bénéficiant d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental d'éducation

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

Elle convient de mettre en place des dispositifs permettant d'accompagner les salariés concernés en amont, pendant et après ces congés.

- **Entretien préalable au congé de maternité ou d'adoption**

Les salariés bénéficiant d'un congé de maternité ou d'adoption se verront proposer un entretien avant leur départ en congé par leur responsable hiérarchique et/ou par un responsable RH afin de faire le point sur leur situation professionnelle.

Cet entretien a pour objectif de préparer très en amont la reprise d'activité et de faciliter le retour à l'emploi.

- **Entretien professionnel**

Un entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation ou d'un congé d'adoption.

Il est également proposé aux salariés reprenant le travail à temps plein après un congé parental sous forme de travail à temps partiel.

Ces entretiens sont alors réalisés par la DRH et donnent lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Indicateur :

- Nombre de collaborateurs ayant bénéficié de cette disposition.

Article 2.4 : Formation au retour de congé maternité, adoption et parental d'éducation

Suite à un congé de maternité, d'adoption ou parental d'éducation exercé à temps complet, une action de remise à niveau peut être proposée, au besoin, afin de prendre connaissance des évolutions du métier intervenues durant la période d'absence. Cette action de remise à niveau s'inscrit dans le cadre du plan de formation et est mise en œuvre au retour du salarié au plus tôt.

Indicateurs :

- Nombre de salariés en congé maternité, congé d'adoption ou congé parental ;
- nombre d'actions de remise à niveau réalisées sur demande des salariés.

Article 2.5 : Congés pour soins d'un proche

Les salariés peuvent s'absenter pendant une période ne pouvant excéder annuellement cinq jours, pour un salarié présent 5 jours par semaine, et ce, sans subir une réduction d'appointements et sous réserve des vérifications d'usage, pour soigner personnellement un enfant, le conjoint ou un ascendant gravement malade.

Au cas où l'état du malade l'exige, ces absences peuvent se prolonger pendant une durée de deux mois mais les appointements ne sont plus dus au-delà de cinq jours d'absence.

Les demandes d'absence pour soigner un enfant gravement malade émanant du beau-père ou de la belle-mère dans le cas d'une famille recomposée seront examinées au cas par cas par la DRH.

Indicateur :

- Nombre de jours de congés accordés à ce titre.

Article 2.6 : Don de jours de repos

Un dispositif basé sur la solidarité entre collaborateurs, afin de soutenir un salarié qui aurait besoin de s'absenter sans perte de rémunération pour s'occuper d'un enfant ou de son conjoint atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité a été mis en place par l'Accord relatif au don de jours de repos du 22 septembre 2017.

Selon les modalités de cet accord et des dispositions en vigueur prévues par la Loi du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap, tout salarié, sans condition d'ancienneté et quel que soit son type de contrat, peut bénéficier du dispositif.

Les modalités d'attribution et d'utilisation sont déterminées par ledit accord.

Article 2.7 : Offre CESU

Afin de répondre à la problématique de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, la CEPAL propose une offre de Chèque Emploi Service Universel (CESU) à ses collaborateurs, dont elle prend en charge une quote-part.

Les collaborateurs concernés sont ceux titulaires d'un CDI ou d'un CDD, ayant une ancienneté ininterrompue d'au moins 6 mois au sein de la CEPAL au moment de la première souscription.

Article 3 : L'ORGANISATION DU TRAVAIL

3.1 La mise en place du travail à distance à titre expérimental

Traditionnellement, l'organisation du travail repose sur le principe de la réalisation de l'activité dans les locaux de l'entreprise sur un site dédié.

Toutefois, l'évolution des outils informatiques peut permettre de recourir à des modalités de fonctionnement différentes ne nécessitant pas d'être en permanence physiquement présents dans les locaux habituels et en limitant les déplacements.

Dans ce cadre, la CEPAL a mis en place à titre expérimental le travail à distance (télétravail ou travail sur site distant).

Article 4 : DROIT A LA DECONNEXION

Les technologies de l'information et de la communication (messagerie électronique, ordinateurs portables, tablettes, smartphones, téléphones portables...) font désormais partie intégrante de l'environnement de travail et sont indispensables au bon fonctionnement de la CEPAL.

Leur utilisation croissante peut rendre plus poreuses les frontières entre la vie privée et la vie professionnelle.

Les parties réaffirment l'importance du bon usage professionnel des outils numériques et de communication professionnelle ainsi que de la nécessaire régulation de leur utilisation, et ce, afin d'assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que de l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelles des salariés.

Les parties rappellent que, bien que les moyens informatiques et de communications électroniques soient réservés à un usage professionnel, leur utilisation à des fins non professionnelles, pour répondre en cas d'urgence à des obligations socialement admises, est tolérée dès lors que cet usage est exceptionnel et demeure raisonnable.

Les dispositions suivantes s'appliquent aux salariés utilisant les outils mis à leur disposition par la CEPAL dans le cadre de leur activité professionnelle et ce, dans le respect des règles d'utilisation édictées par la Charte d'utilisation des moyens informatiques et de communication électronique annexée au Règlement intérieur de la CEPAL.

Article 4.1. Utilisation raisonnée des technologies de l'information et de la communication (TIC)

Les parties au présent accord souhaitent valoriser toutes les formes d'échanges entre les salariés qui permettent de préserver la qualité du lien social.

En effet, l'utilisation des outils de communication ne doit pas devenir le seul vecteur d'échange et ne doit pas se substituer à toute autre forme d'échange (échange verbal par appel téléphonique ou visite physique).

Ainsi, le recours au courrier électronique ne doit pas devenir le mode de communication choisi systématiquement par les salariés.

Article 4.2. Matérialisation du droit à la déconnexion

La CEPAL reconnaît un droit à la déconnexion permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle et familiale, les temps de repos et de congés des salariés.

Le droit à la déconnexion se traduit par l'absence d'obligation d'être connecté aux outils informatiques, numériques et moyens de communication professionnels en dehors du temps de travail.

En dehors de ses horaires de travail, le salarié n'est pas tenu d'emporter à son domicile les outils numériques et de communication professionnelle mis à sa disposition par la CEPAL, sauf astreinte ou situation d'urgence ou de gravité.

Il n'est pas tenu, sauf en cas d'urgence ou de nécessité impérieuse de service, de répondre aux appels téléphoniques et différentes communications qui lui sont envoyées pendant ses périodes de repos ou de suspension de son contrat de travail.

Chaque salarié doit veiller au respect de son propre droit à la déconnexion mais également à celui des autres salariés de la CEPAL.

Ainsi, sauf en cas d'urgence ou de nécessité impérieuse de service, il est préconisé de ne pas contacter, sous quelque forme que ce soit, un autre salarié de l'entreprise en dehors de ses horaires de travail.

Le manager est le premier garant de l'équilibre de vie de ses collaborateurs qu'il évite de solliciter en dehors des plages habituelles de travail, sauf cas d'urgence absolue.

Article 4.3. Bonnes pratiques et droit à la déconnexion

Les parties conviennent donc de la nécessité de veiller à ce que les pratiques dans ce domaine soient adaptées à leur objet, respectueuses des personnes et de leur vie privée et familiale et ne nuisent ni à la qualité du lien social ni à l'efficacité professionnelle.

La CEPAL reconnaît le droit individuel à la déconnexion permettant à chacun de concilier au mieux vie professionnelle et vie privée.

Les parties souhaitent rappeler les bonnes pratiques suivantes :

- favoriser les échanges directs (face à face ou téléphone),
- éviter les envois de mails hors du temps de travail ou le week-end,
- ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie électronique,
- s'interroger sur le moment le plus opportun d'envoi d'un mail afin de ne pas créer de sentiment d'urgence, et avoir recours aux fonctions d'envoi différé,
- rester courtois, écrire intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées,
- alerter sa hiérarchie en cas de débordement récurrent.

Les parties signataires rappellent que ces bonnes pratiques doivent être partagées entre les salariés, la ligne managériale et l'employeur.



ARTICLE 5 : MESURE RELATIVE AU RAPPROCHEMENT DES CONJOINTS

La CEPAL rappelle que, conformément à l'accord sur la mobilité géographique du 13 décembre 2011, elle favorise le rapprochement des conjoints tous les deux salariés au sein de la CEPAL.

Il faut entendre par conjoints, les salariés reconnus comme tels dans le fichier de la Direction des Ressources Humaines (salariés mariés, concubins déclarés à la Direction des Ressources Humaines, salariés ayant conclu un PACS).

Dans le cas où la mobilité du salarié contraindrait son conjoint à quitter son emploi, la CEPAL s'engage à faciliter, dans la mesure du possible, l'accès du conjoint à un nouvel emploi.

CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 1 : SUIVI DE L'ACCORD

Le suivi de l'accord est assuré par la Direction des Ressources Humaines.

La Direction communiquera au Comité d'Entreprise au cours du second semestre de l'année N+1, les indicateurs figurant dans le présent accord ce qui fera l'objet d'une information.

ARTICLE 2 : CONSULTATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Le présent accord a été soumis avant sa signature à la consultation du Comité d'Entreprise de la CEPAL le 26 avril 2018.

ARTICLE 3 : DUREE, EFFET, REVISION DE L'ACCORD ET JURIDICTIONS COMPETENTES

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans, et prend effet rétroactivement à compter du 1^{er} janvier 2018. Il concerne les exercices 2018-2019-2020.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions légales.

Les juridictions compétentes concernant le présent accord sont celles du lieu du siège social de la CEPAL.

ARTICLE 4 : DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la CEPAL.

Après expiration du délai légal d'opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires (l'un sous format papier et l'autre sur support électronique) à la Direction régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation du Travail et de l'Emploi Auvergne- Rhône Alpes (DIRECCTE) et en un exemplaire papier au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Clermont Ferrand.

Fait à Clermont-Ferrand, le 26 juin 2018.

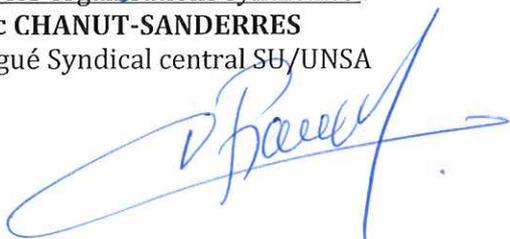
Pour la Caisse d'Épargne d'Auvergne et du Limousin :

Emmanuel KIEKEN
Membre du Directoire



Pour les organisations syndicales :

Marc CHANUT-SANDERRES
Délégué Syndical central SU/UNSA



Alain BARASINSKI

Délégué Syndical SPBA/CGT

Philippe BOUDIER

Délégué Syndical SPBA/CGT

Jean-Luc VASSALLO

Délégué Syndical SPBA/CGT

Christian HILAIRE

Délégué Syndical central SUD

Claude-Angelo DUMONT

Délégué Syndical central SNE-CGC

