

**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'Epargne Ile-de-France, dont le siège social est sis 19 rue du Louvre, 75001 Paris,
représentée par Monsieur Gérard DUSART, en sa qualité de membre du Directoire,

D'UNE PART,

ET :

Les **Organisations Syndicales représentatives** au sein de l'entreprise désignées ci-après :

Confédération Française Démocratique du Travail
Confédération Générale du Travail
SNE-Confédération Générale des Cadres
SNP-Force Ouvrière
SU-UNSA
SUD / Union Syndicale Solidaires

D'AUTRE PART,

PREAMBULE

Le présent accord collectif s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles suivantes :

- Loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes,
- Décret n° 2011-822 du 07 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- L'accord du groupe BPCE relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 20 janvier 2015,
- Décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- La circulaire DGT du 18 janvier 2013,
- Accord National Interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013,
- Articles L2242-5-1, L2242-7 et L2323-57 du Code du Travail.

La Caisse d'Epargne Ile-de-France a mis en œuvre le 16 décembre 2011, un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle et à la promotion de la mixité, s'inscrivant dans le cadre de l'accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du groupe BPCE du 2 novembre 2011. Les actions et indicateurs associés prévus dans ce plan d'action ont fait l'objet d'un bilan annuel dans le cadre du rapport de situation comparée soumis à consultation du comité d'entreprise.

La Caisse d'Epargne Ile-de-France, conformément aux dispositions légales en vigueur, a souhaité engager une négociation avec les organisations syndicales représentatives afin de poursuivre les actions engagées en matière d'égalité professionnelle et de promotion de la mixité au sein de l'entreprise en 2014. A défaut d'aboutissement de la négociation en juin 2014, un plan d'actions unilatéral d'un an a été mis en œuvre par la Direction, lequel expire le 30 juin 2015.

C'est dans ce contexte que La Caisse d'Epargne Ile-de-France, conformément aux dispositions légales en vigueur, a souhaité engager une nouvelle négociation avec les organisations syndicales représentatives

Par cet accord, les parties signataires rappellent l'engagement de la Caisse d'Epargne Ile-de-France au respect du principe général de non-discrimination en raison du genre, en matière de recrutement, promotion, évolution de carrière, rémunération, formation, ainsi qu'au développement d'une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Article 1 : BENEFICIAIRES

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

ARTICLE 2 – ETAT DES LIEUX ET DOMAINES PRIORITAIRES D'ACTION

Conformément à l'article R2323-12 du code du travail, la Caisse d'Epargne Ile-de-France 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 a fait l'objet d'une présentation aux organisations syndicales représentatives lors d'une première séance de négociation le 12 mai 2015.

Ce diagnostic ainsi que le rapport de situation comparée femmes/hommes sont annexés au présent accord.

A partir de ces éléments, les parties signataires conviennent de retenir, pour la durée d'application du présent accord, cinq domaines prioritaires d'action en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- Embauche (article 3)
- Promotion professionnelle (article 4)
- Formation professionnelle (article 5)
- Rémunération (article 6)
- Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle(article 7)

ARTICLE 3 : L'EMBAUCHE

Article 3-1 : principe de non-discrimination lors du processus d'embauche

La Caisse d'Epargne Ile-de-France 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 sera contractualisé avec les cabinets de recrutement auxquels la Caisse d'Epargne Ile-de-France a recours.

Article 3-2 : 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 l'exercice des compétences, de l'expérience professionnelle et des qualifications des candidats (es).

Article 3-3 : équilibre et mixité des recrutements

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

La Caisse d'Épargne Ile-de-France 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 Caisse d'Épargne Ile-de-France recrutera un candidat du sexe insuffisamment représenté au sein du métier ou de la filière de référence, à profil comparable.

Article 3-4 : renforcement du recrutement féminin dans les classifications d'encadrement

Faisant le constat, au travers du diagnostic présenté aux Organisations Syndicales, de la sous-représentation féminine au niveau de l'encadrement supérieur dans l'effectif inscrit CDI, la Caisse d'Épargne Ile-de-France 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 Direction des Ressources Humaines :

- Engagement de présenter a minima 50% de femmes dans les listes finales de candidats externes pour le recrutement de postes en CM7 et plus.
- Engagement de présenter et recevoir a minima un tiers de candidates féminines dans les listes finales de recrutements pour les métiers à surreprésentation masculine sur le marché du travail.
- Communication d'une charte des bonnes pratiques à destination des managers

**_*_*_*_

Objectifs chiffrés :

- Atteindre un taux minimum de recrutement externe féminin en CDI sur les postes d'encadrement de 40% sur la première année de l'accord, 45% sur la seconde année et 50% sur la dernière année de l'accord.
- Assurer une progression du nombre de recrutements externes féminins en CDI sur les postes CM7 à Hors classe de 10% chaque année, sur la durée de l'accord.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de candidatures reçues pour les postes d'encadrement à pourvoir par recrutement externe (femmes/hommes).
- Nombre de candidats retenus pour les entretiens pour les postes d'encadrement à pourvoir par recrutement externe (femmes/hommes) par an
- Nombre de recrutements externes en CDI femmes/hommes réalisés sur les postes d'encadrement.
- Nombre de recrutements externes en CDI femmes/hommes sur les postes CM7 et plus par classification.

ARTICLE 4 : LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

La Caisse d'Epargne Ile-de-France 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, et qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel .

Article 4.1 : accès équitable au dispositif de gestion des carrières

La Caisse d'Epargne Ile-de-France 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 équivalent 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 l'exercice de la maternité et / ou de la parentalité, afin de garantir un accès équitable à ce dispositif.

Article 4.2 : promotion de l'encadrement féminin

Les parties signataires du présent accord conviennent de mettre en place les mesures spécifiques suivantes pour les collaboratrices CM 7 et plus :

- accès aux programmes de développement professionnel et notamment à l'intégration des femmes dans les parcours de développement managérial proposés par BPCE.
- communication aux femmes lors de l'entretien de carrière des offres à pourvoir sur les postes de CM7 et plus, en lien avec leur projet professionnel, avec mise en œuvre d'un accompagnement formation individualisé, le cas échéant,
- identification, par la Direction des Ressources Humaines à partir des entretiens d'appréciation des compétences et des entretiens de carrière, et en lien avec la hiérarchie, de femmes présentant un potentiel d'évolution vers des fonctions d'encadrement supérieur,

._*_*_*_*_*_

Objectifs chiffrés :

- Assurer un taux de réalisation des entretiens de carrière équivalent entre femmes et hommes.
- Faire progresser le taux de femmes participant aux programmes de formation de développement professionnel proposés par BPCE de 35% minimum sur la première année de l'accord, 40% sur la seconde année, pour atteindre 45% en fin d'accord.
- Renforcer le nombre de femmes CM10 et Hors Classe au sein de l'effectif inscrit en CDI pour maintenir 27 % 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.
- Pourcentage et nombre de femmes CM10 et Hors Classe.
- Nombre de salariés promus vers des postes d'encadrement CM7 et plus, par genre.

ARTICLE 5 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires du présent accord conviennent que le suivi de formations, tant internes qu'externes, concourt au maintien dans l'emploi, au développement professionnel et à la promotion, et que l'égalité d'accès à la formation est de ce fait un facteur déterminant de l'égalité professionnelle.

Article 5-1 : égalité d'accès à la formation :

La Caisse d'Epargne Ile-de-France 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, la Caisse d'Epargne Ile-de-France 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 5-2 : conditions de facilitation d'accès aux formations :

Pour favoriser la participation de tous les salarié-e-s aux actions de formation, la Caisse d'Epargne Ile-de-France 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 5-3 : 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 évolutives vers des postes à responsabilité, la Caisse d'Epargne Ile-de-France renforcera la participation des femmes aux programmes de formation managériale ainsi qu'aux formations diplômantes bancaires.

Article 5-4 : formation à la reprise d'activité :

Les salariés reprenant leur activité à l'issue d'une période de longue absence (ex : congé parental), bénéficieront d'un accès prioritaire à la formation, notamment dans le cadre d'évolutions techniques, réglementaires , de méthodes de travail liées à l'exercice de leur emploi, ou plus globalement de remise à niveau de leurs connaissances.

La Direction des Ressources Humaines aura en charge, en lien avec la hiérarchie concernée, 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 terme de nombre d'actions de formation mais également en terme 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,
- 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,
- 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.

ARTICLE 6 : LA REMUNERATION

Article 6-1 : égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les parties signataires rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération, tel que défini à l'article L 3221-2 du Code du Travail 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, en droit comme en fait, à l'appui d'une décision concernant la rémunération.

Article 6-2 : équité salariale à l'embauche

La Caisse d'Epargne Ile-de-France réaffirme son attachement au respect de l'équité de salaire à l'embauche, en fonction de la formation, de l'expérience acquise et de l'emploi confié.

Article 6-3 : équité 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 6-4 : 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, conformément à l'article L1225-26 du Code du travail, 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 Direction des Ressources Humaines 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, de la participation.

Article 6-5 : mesures spécifiques destinées à la correction des écarts salariaux non justifiés entre femmes et hommes

La Caisse d'Épargne Ile-de-France 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.

Les situations des salariées présentant un écart égal ou supérieur à 9% feront l'objet d'une analyse systématique par la Direction des Ressources Humaines, incluant notamment :

- l'analyse de l'absentéisme longue durée (hors congé maternité ou adoption),
- l'appréciation des compétences dans le cadre de 2 entretiens d'évaluation professionnelle (3 en cas de problème).

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

Les parties conviennent que le taux de 9 % retenu pour la mesure des écarts, selon les critères repris ci-dessus, sera examiné lors de la réunion annuelle de la commission de suivi de l'accord. L'entreprise s'engage à revoir le taux à la baisse sur la base des résultats annuels, via la Commission, afin d'aller vers un taux de 8% puis 7%.

Un budget spécifique dédié à la résorption des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sera identifié chaque année lors de la Négociation Annuelle Obligatoire, conformément à l'article L 2247-7 du Code du Travail. Ce budget sera de 150 K€ minimum annuel.

**_*_*_*_

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 pour les catégories techniciens et cadres par classification.

- S'engager a minima à ce que 35 % des femmes identifiées chaque année comme présentant un écart de rémunération non justifié après analyse de la Direction des Ressources Humaines (cf. article 6-5 du présent accord), bénéficient d'une augmentation salariale dans le cadre du budget alloué.

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 au niveau des catégories techniciens et cadres par classification.
- Nombre de femmes bénéficiaires d'une augmentation salariale spécifique dans l'année visant à corriger les écarts salariaux non justifiés / Nombre de femmes présentant dans l'année, un écart de salaire médian égal ou supérieur de 9 % a minima par rapport à celui des hommes de même emploi et même catégorie d'âge, sans éléments objectifs après analyse par la DRH.
Les salariées à temps partiel seront identifiées à travers cet indicateur.

ARTICLE 7 : ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Article 7-1 : 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 Caisse d'Épargne Ile-de-France veillera 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 des responsables hiérarchiques. Ce point sera intégré dans les formations destinées aux managers.

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

Article 7-2 : accès au temps partiel

Conformément à l'accord d'entreprise relatif au temps partiel du 31 octobre 2013, il est rappelé qu'au sein de la Caisse d'Épargne Ile-de-France, 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.

Article 7-3 : accompagnement des salariées en congé maternité ou adoption

Les salariés 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 Direction des Ressources Humaines, ceci afin de faire un point sur leur situation professionnelle et évoquer les conditions de reprise d'activité.

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

- de définir les conditions de reprise d'activité,
- de déterminer les éventuels besoins de formation
- de 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 7-4 : Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Les salariés bénéficiant du congé paternité et d'accueil de(s) l'enfant(s), 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 Caisse d'Épargne Ile-de-France puisse être subrogée dans les droits du salarié au titre de la perception des indemnités journalières servies par la CPAM.

Article 7-5 : diffusion d'une charte de bonnes pratiques sur l'utilisation des outils de communication et médias sociaux

L'entreprise communiquera à l'ensemble des salariés une charte recommandant les bonnes pratiques pour une optimisation des moyens de communication mis à disposition des salariés tout en respectant l'équilibre des temps de vie personnels et professionnels.

Article 7-6 : Lancement d'une réflexion pour maintenir le lien d'information avec les salariés absents sur une longue durée

L'entreprise engagera une étude de faisabilité technique relative à la mise à disposition d'un outil internet permettant le maintien de l'information pour les salariés en absence longue durée.

._*._*._*._*_

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 Direction des Ressources Humaines au retour de leur congé de maternité ou d'adoption.

Article 8 : COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

Article 8-1 : 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. Conformément aux dispositions légales, ce texte sera également intégré au dispositif d'affichage obligatoire.

Article 8-2 : sensibilisation à la mixité

Une action annuelle de sensibilisation sera réalisée à la fois vis-à-vis du management de l'entreprise, mais également au sein des équipes en charge des ressources humaines, auprès desquelles l'intégralité des dispositions reprises dans le présent accord sera démultipliée.

Article 9 : SUIVI ET DUREE DE L'ACCORD

Article 9-1 : analyse des indicateurs de suivi

Chaque année, un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes est réalisé au niveau de l'entreprise. Ce document est présenté et soumis à l'avis du comité d'entreprise. Pour préparer cette consultation, le comité sollicite sa commission égalité professionnelle.

Ce document est également porté chaque année à la connaissance des membres de la commission de suivi du présent accord.

Article 9-2 : Constitution d'une commission de suivi

Une commission de suivi est mise en place afin d'évaluer les résultats de l'application du présent accord et de prévoir des adaptations, si nécessaires. Elle est en charge de l'analyse du rapport de situation comparée et bénéficie chaque année de la présentation d'une actualisation de l'étude sur la rémunération des femmes et des hommes selon la méthodologie présentée à l'article 6.

La commission de suivi est composée de 2 représentants de la Direction et de 2 représentants par Organisation Syndicale Représentative. Elle se réunit au moins une fois par an.

Article 9-3 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter du 1^{er} juillet 2015, soit jusqu'au 30 Juin 2018. A cette date, il cessera automatiquement de produire effet.

Au plus tard, trois mois avant son terme, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'entreprise se réuniront pour examiner le bilan de la mise en œuvre de cet accord et pour négocier les termes d'un nouvel accord.

La dénonciation ou la révision du présent accord se fera en application des dispositions légales en vigueur, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

Article 9-4 : Révision de l'accord

Dans le cas où la législation relative aux thèmes de cet accord serait modifiée, les signataires se réuniront pour envisager toute modification du présent accord rendue et jugée nécessaire.

Toute autre demande de révision du présent accord, présentée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des signataires et des Organisations Syndicales représentatives, doit obligatoirement être accompagnée de propositions sur les thèmes dont il est demandé la révision.

Les négociations relatives à ces demandes de révision doivent être initiées au plus tard dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande, avec l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives.

Si un avenant de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions de l'accord qu'il modifie.

Article 10 : NOTIFICATION – DEPOT – PUBLICITE

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires originaux que nécessaire ; chaque Organisation Syndicale représentative signataire dispose d'un exemplaire original.

Conformément aux dispositions des articles L2231-6, L2261-1, L2262-8, D2231-1, D2231-2, D2231-4 du Code du Travail, le présent accord sera déposé par la Direction, en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à la l'Unité Territoriale de Paris de la DIRECCTE Ile-de-France.

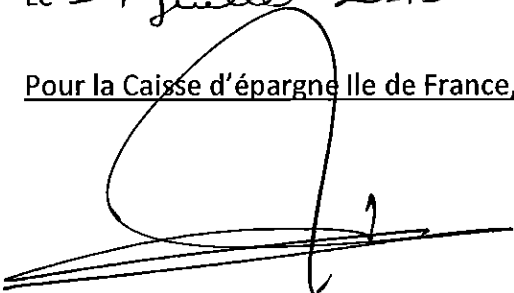
Le dépôt du présent accord s'accompagne d'une copie du procès-verbal du recueil des résultats du premier tour des dernières élections professionnelles. Un exemplaire original sera également adressé au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à Paris,

Le 27 juillet 2015

Pour la Caisse d'épargne Ile de France,



Monsieur Gérard DUSART

Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources

Pour les organisations syndicales :

Confédération Française Démocratique du Travail, représentée par Alain LE GAC

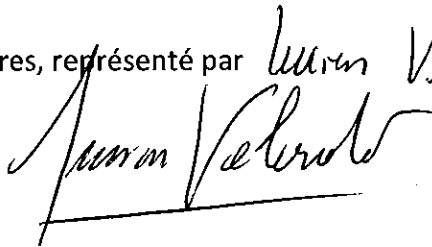
le 27/07/2015



Confédération Générale du Travail, représentée par

SNE - Confédération Générale des Cadres, représenté par Aurélien VALVERDE

le 27/07/2015



SNP - Force Ouvrière, représenté par

SU - UNSA, représenté par

SUD / Union Syndicale Solidaires, représenté par