ACCORD COLLECTIF RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE 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 :

- la CFDT, représentée par Frédérique LEVRET, en sa qualité de déléguée syndicale,
- la CGT, représentée par Patricia GALLO en sa qualité de déléguée syndicale,
- FO, représentée par Claude SAVREUX, en sa qualité de délégué syndical,
- le SNE-CGC représenté par Raphaëlle BERTHOLON, en sa qualité de déléguée syndicale,
- le SU-UNSA représenté par Thierry DUMOLLARD, en sa qualité de délégué syndical,
- SUD, représenté par Vincent CHANET, en sa qualité de délégué syndical,

d'autre part,

IL A ÉTÉ ARRÊTÉ ET CONVENU CE QUI SUIT :

PRÉAMBULE

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 25 novembre 2015 entre la direction et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la Caisse d'Épargne Rhône Alpes, les partenaires sociaux se sont réunis les 16 mai, 14 et 21 juin et 10 juillet 2018 en vue de définir les termes et modalités de conclusion d'un nouvel accord à durée déterminée portant sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Cette négociation s'est engagée à partir :

- ✓ du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes de la Caisse d'Épargne Rhône Alpes arrêté au 31 décembre 2017, complété d'un bilan de l'accord local du 25 novembre 2015,
- ✓ des éléments présentés par la commission égalité professionnelle du comité d'entreprise de la Caisse d'Épargne Rhône Alpes,
- ✓ des critères qui ont concouru à l'obtention par la Caisse d'Épargne Rhône Alpes du label de l'égalité professionnelle délivré par l'AFNOR en février 2017.

Par ailleurs, 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 25 juin 2018. Les dispositions du présent accord s'inscrivent en tous points dans celles de l'accord de branche qui entre en vigueur le 1er Août 2018 et des dispositions de l'article L2242-1 du code du travail.

L'ensemble de ces éléments a permis de mesurer l'évolution et l'impact des dispositions inscrites dans l'accord du 25 novembre 2015 et de nourrir la réflexion des partenaires sociaux. Ceux-ci réaffirment la nécessité de poursuivre la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et souhaitent également rappeler, d'une façon plus globale, l'importance de garantir une égalité des chances et de traitement des salariés dans une situation comparable.

Les parties signataires sont conscientes que l'atteinte des objectifs fixés par le présent accord résulte de l'implication conjointe de la direction de l'entreprise, du management et du personnel, comme de celle des parties signataires. La volonté de tous ces acteurs et partenaires de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et les préjugés, et de mettre en œuvre des actions concrètes par une démarche volontariste constituent des conditions nécessaires à la pleine réalisation de cet accord.

Cet accord 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 de promotion de la mixité. Elles conviennent qu'il est nécessaire de les maintenir et qu'elles font partie intégrante du socle sur lequel seront assises les dispositions du présent accord.

Ainsi, il est convenu de maintenir :

- ❑ le dispositif « retours longue absence » ;
- ❑ la rémunération fixe à 100% pendant le congé paternité ;
- ❑ les modules de sensibilisation intégrés dans le parcours nouvel entrant et l'école des managers ;

Partant de ce constat, les parties conviennent de conforter les actions déjà mises en place 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.

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 à l'égalité professionnelle et salariale 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 :

- L'embauche et la mixité des emplois ;
- La formation professionnelle ;
- La promotion professionnelle et le déroulement des carrières ;
- La rémunération effective ;
- Maternité, paternité et parentalité ;
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- La sensibilisation et la communication.

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

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, à compter du mois d'octobre 2018, 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.

ARTICLE 4 : L'EMBAUCHE ET LA MIXITÉ DES EMPLOIS

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.
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.

Les constats chiffrés à la Caisse d'Épargne Rhône Alpes pour 2017 :

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

	Femmes	Hommes
Techniciens	1251	664
Cadres	443	642

	Femmes		Hommes	
	Temps plein	*Temps partiel*	*Temps plein*	*Temps partiel*
Techniciens	872	379	610	54
Cadres	377	66	624	18

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

	Femmes	Hommes
Vente et services clients	1188	857
Marketing distribution	60	77
Gestion bancaire	204	149
Risques et finances	85	103
Assistance logistique	45	36
Prestations de service et conseil	111	78
Systèmes d'information	1	7

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

	Femmes	Hommes
CDI	115	82
CDD	63	24
ALTERNANTS	54	45

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

	Femmes	Hommes
Techniciens	102	58
Cadres	13	24

❑ **Les types d'emplois où les femmes sont le plus représentées :**

- Conseiller clientèle
- Responsable de clientèle particuliers / Gestionnaire de clientèle
- Chargé support bancaire

❑ **Les types d'emplois où les hommes sont le plus représentés :**

- Directeur de groupe
- Directeur d'agence
- Chargé d'affaires gestion privée

Article 4.1 : Objectifs

Les objectifs choisis dans ce domaine sont :

- l'ouverture de tous les postes indifféremment aux femmes et aux hommes ;

- la présentation, si possible, d'au moins une candidature féminine en phase finale de recrutement pour les postes d'encadrement et les métiers où les hommes sont le plus représentés ;
- la présentation, si possible, d'au moins une candidature masculine pour les postes non cadres, notamment ceux d'entrée dans l'entreprise, et les métiers où les femmes sont le plus représentées.

Article 4.2 : Mesures d'accompagnement

- Porter une attention particulière au volume de recrutement des hommes sur les emplois où les femmes sont le plus représentées ;
- 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 ;
- Présentation des emplois à l'occasion des recrutements externes ou internes dénuée de tout stéréotype lié au sexe ;
    - ➢ 100 % des offres d'emplois externes ou internes, publiées par la Caisse d'Épargne Rhône Alpes ou pour le compte de celle-ci, seront rédigées de manière à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes. La Direction des Ressources Humaines sera attentive à ce que les offres d'emplois, les intitulés de postes, les définitions de fonctions ne fassent apparaître aucune préférence en la matière. Une mention sur la possibilité d'occuper le poste à temps partiel figurera sur les offres d'emploi.
- Formation des équipes en charge des missions recrutement et sensibilisation de toutes les équipes de la direction des ressources humaines sur la non-discrimination à l'embauche ;
- Pour les recrutements externes, proposer, à profil égal, a minima un candidat du sexe opposé à celui le plus fortement représenté dans la filière concernée pour au moins 75 % des cas.

Article 4.3 : Indicateurs de suivi

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

- ❑ Taux de femmes et d'hommes cadres ;
- ❑ Taux d'hommes et de femmes techniciens ;
- ❑ Répartition par sexe des effectifs et des embauches par principales familles de métiers, et type de contrat (CDI, CDD, alternance) ;
- ❑ Texte des offres d'emplois publiées.

ARTICLE 5 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle est définie comme un objectif prioritaire, le développement des compétences représentant un levier essentiel de l'évolution des carrières de tous les collaborateurs.

Les constats chiffrés pour la Caisse d'Épargne Rhône Alpes en 2017 :

- ❑ **Proportion femmes / hommes dans les dispositifs de formation :**
    - o 55 % de femmes
    - o 45 % d'hommes

- ❑ **Proportion femmes / hommes dans les programmes de formation managériale organisés par la Caisse d'Épargne Rhône Alpes et le groupe**
  - 41 % de femmes
  - 59 % d'hommes

Article 5.1 : Objectifs

Les objectifs poursuivis dans ce domaine sont :

- assurer un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation ;
- faire progresser le nombre de femmes dans les formations ou parcours managériaux de la Caisse d'Épargne Rhône Alpes ou du groupe.

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 métiers et managériales.
- Inscrire une même proportion de femmes et d'hommes dans les formations ou parcours managériaux du groupe.

Article 5.3 : Indicateurs de suivi

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

- ❑ Répartition par sexe, par statut et par métier des collaborateurs ayant suivi des formations ;
- ❑ Répartition par sexe des collaborateurs inscrits dans les formations ou parcours managériaux du groupe.

ARTICLE 6 : LA PROMOTION PROFESSIONNELLE ET LE DÉROULEMENT DES CARRIÈRES

Les parties signataires considèrent que l'égalité professionnelle doit se traduire tant dans la gestion des parcours professionnels que dans l'amélioration de la proportion de femmes cadres.

Les constats chiffrés pour la Caisse d'Épargne Rhône Alpes en 2017 :

- ❑ **Proportion femmes / hommes inscrits dans des parcours professionnels**
  - 57 % de femmes
  - 43 % d'hommes

- ❑ **Proportion femmes / hommes dans les emplois cadres**
  - 41 % de femmes
  - 59 % d'hommes

Article 6.1 : Objectifs

La Caisse d'Épargne Rhône Alpes affirme 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, au 31 décembre 2020, au moins 45 % de femmes parmi les cadres. Pour atteindre cet objectif, l'entreprise s'efforcera d'augmenter ce pourcentage de 1,33

points par an. Le pourcentage de référence pris en compte est celui constaté au 31 décembre 2017, soit 41 %.

Article 6.2 : Mesures d'accompagnement

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

- Systématiser les appels à candidature pour 75 % des postes vacants à pourvoir pour, notamment, susciter l'intérêt envers certains métiers et identifier des viviers.
- Approcher directement des candidats potentiels qui ne se manifestent pas, de façon à permettre une meilleure égalité professionnelle.

Article 6.3 : Indicateurs de suivi

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

- ❑ Répartition des promotions par sexe, par statut et par principales familles de métiers.

ARTICLE 7 : LA REMUNERATION EFFECTIVE

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

Les constats chiffrés à la Caisse d'Épargne Rhône Alpes pour 2017 :

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

	Femmes	Hommes	Différence
Techniciens	34 300 €	36 200 €	5,5 %
Cadres	50 800 €	55 800 €	9,8 %

- ❑ **Répartition de l'enveloppe relative à l'égalité salariale :**

	Femmes		Hommes	
	Temps plein	*Temps partiel*	*Temps plein*	*Temps partiel*
Techniciens	12	5	6	0
Cadres	13	3	4	0

- ❑ **Proportion de collaborateurs à temps partiel augmentés ou promus / proportion de collaborateurs à temps plein**
  - 14 % de l'ensemble des temps partiels ont été augmentés ou promus
  - 26 % de l'ensemble des temps pleins ont été augmentés ou promus

- ❑ **Proportions femmes / hommes dans les temps partiels**
  - 13,9 % d'hommes
  - 86,1 % de femmes

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 de mettre en place, pour atteindre ces objectifs, les mesures d'accompagnement suivantes :

- 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 ;
- Mobiliser par tous moyens les managers et les responsables emploi carrière au respect des obligations légales liées à l'égalité salariale ;
- 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.
- Il est rappelé que l'accord conclu le 2 juin 2017 dans le cadre des négociations annuelles obligatoires 2017 prévoit, pour l'année 2018, une enveloppe de 65 000 euros bruts (en niveau) destinée à réduire les éventuels écarts non objectivés de rémunération entre les hommes et les femmes.
  Les parties conviennent de porter cette enveloppe pour l'année 2018 à 70 000 euros bruts (en niveau), et de la majorer de 10 000 euros bruts (en niveau) supplémentaires à consacrer à la réduction des éventuels écarts de rémunération non objectivés constatés pour les salariés à temps partiel par rapport aux salariés à temps plein.
  Pour 2019, il sera consacré une enveloppe de 75 000 euros bruts (en niveau) à la réduction des éventuels écarts non objectivés de rémunération entre les hommes et les femmes, dont a minima 12,5 % de ce montant pour les salariés à temps partiel.
  Pour 2020, il sera consacré une enveloppe de 70 000 euros bruts (en niveau) à la réduction des éventuels écarts non objectivés de rémunération entre les hommes et les femmes, dont a minima 12,5 % de ce montant pour les salariés à temps partiel.
  Pour 2019 et 2020, les revalorisations salariales annuelles induites par la répartition de cette enveloppe ne pourront être inférieures à 1 000 euros et supérieures 2 000 euros annuels bruts base temps plein.
  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, notamment les campagnes d'augmentations individuelles. En outre, ce dispositif n'est pas exclusif de mesures complémentaires conclues dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.
- 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 et par principales familles de métiers à l'échelle de l'entreprise des augmentations individuelles et du pourcentage de part variable ;
- ❑ Rémunération par statut et par sexe des collaborateurs travaillant à temps partiel (salaire ramené à une base temps plein) et de ceux travaillant à temps plein ;
- ❑ Bilan par sexe et par catégorie de l'utilisation des enveloppes citées à l'article 7.2.

ARTICLE 8 : MATERNITÉ, PATERNITÉ ET 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.

Article 8.1 : Objectifs

L'objectif de la Caisse d'Épargne Rhône Alpes est de réaliser 100 % des entretiens professionnels spécifiques aux retours de congé maternité, d'adoption ou de congé parental à temps plein, tout au long de la durée du présent accord.
Par ailleurs, elle s'engage à mettre en place des dispositifs d'accompagnement en amont, pendant et après ces congés.

Article 8.2 : Mesures d'accompagnement

- Proposition d'un entretien avec le responsable hiérarchique et / ou la direction des ressources humaines avant le départ en congé. A cette occasion, une information écrite, notamment sur les dispositions du présent accord, sera remise au collaborateur.
- Proposition d'un entretien spécifique préalable 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. Chacun de ces entretiens constitue l'entretien professionnel tel que prévu à l'article 3.1.2.2 de l'accord groupe sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 22 décembre 2017.
- Prise de contact par le responsable emploi carrières, au plus un mois avant la fin du congé.
- Possibilité, pendant le congé, de rester destinataire des informations générales de nature collective.
- Application de dispositifs de rattrapage salarial au retour de congé maternité ou d'adoption et neutralisation de l'absence pour congé maternité ou adoption dans le cadre du dispositif de la part variable.
- Reporter au surlendemain du retour du salarié remplacé, lorsque cela est possible, le terme de la mission de remplacement de cette personne, sous réserve des dispositions réglementaires et législatives applicables en la matière.
- Poursuite du dispositif « retours 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 2 mois afin de permettre au salarié de se réapproprier son environnement de travail.

Article 8.3 Indicateurs de suivi

- ❑ Nombre de départs en congé maternité, congé d'adoption et congé parental à temps plein et à temps partiel ;
- ❑ Nombre d'entretiens post-retour proposés et réalisés ;

- ❑ Nombre et montant moyen des rattrapages salariaux au retour de congé maternité ou d'adoption.

ARTICLE 9 : L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

Afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, les parties signataires affirment leur volonté d'assurer une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Elles rappellent à ce titre que la Caisse d'Épargne Rhône Alpes est signataire de la charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie.

Article 9.1 : Objectifs

Favoriser les dispositifs permettant un meilleur équilibre des temps de vie :

- en communiquant sur le temps partiel, et notamment sur la possibilité de conclure des avenants pour 2 ans ;
- en accompagnant des salariés aidants familiaux ;
- en développant le travail à distance.

Article 9.2 : Mesures d'accompagnement

Les partenaires sociaux conviennent de mettre en place, pour remplir cet objectif, les mesures suivantes :

- Sauf urgence ou activités spécifiques, les réunions de travail se dérouleront entre 9h et 18h - et 9h et 12h30 le samedi. Elles intègreront une pause-déjeuner et tiendront compte d'un temps de trajet moyen lorsqu'elles se situeront en dehors du lieu de travail habituel.
- Développement de l'utilisation des outils de communication / réunion / information / formation à distance.
- Communication auprès des équipes lors des campagnes annuelles de mise en place des dispositifs de travail à distance.
- Veiller, sous réserve des contraintes d'organisation et des souhaits des collaborateurs, à tenir compte, dans l'organisation du travail, du nombre de trajets domicile lieu - de travail rapporté au temps de travail contractuel pour les salariés à temps partiel.
- Afin de prendre en compte les activités à temps partiel, les formations courtes et modulaires sont privilégiées. Des facilités seront étudiées et pourront être proposées afin de préserver l'accessibilité des actions de formation durant les temps de dispense d'activité générée par le temps partiel, comme le report du ou des jours de temps partiel.
- Mise en place d'un dispositif d'accompagnement des aidants familiaux.

Article 9.3 : Indicateurs de suivi

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

- ❑ Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'un dispositif temporaire de travail à distance ou d'aménagement d'horaires.

ARTICLE 10 : LA SENSIBILISATION ET LA COMMUNICATION

La sensibilisation et la communication sur le thème de l'égalité professionnelle sont nécessaires aux évolutions des mentalités des femmes et des hommes.

Article 10.1 : Objectifs

La Caisse d'Épargne Rhône Alpes a décidé de poursuivre ses actions sur les stéréotypes et la mixité. Elle développera à cette fin des outils de sensibilisation et de communication sur ces sujets.

Article 10.2 : Mesures d'accompagnement

Les partenaires sociaux conviennent de mettre en place, pour remplir cet objectif, les mesures suivantes :

- Poursuite et mise en place de dispositifs de sensibilisation sur des sujets liés à l'égalité professionnelle, la mixité, la parentalité et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle tels que le congé parental partagé, le dispositif du don de jours de repos à un collègue dont l'enfant est gravement malade, etc...
- Mise en place d'actions ciblées, le cas échéant, en partenariat avec l'Association Mixités by CERA.

Article 10.3 : Indicateurs de suivi

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

- ❑ Type et suivi des communications sur des sujets liés à l'égalité professionnelle, la mixité, la parentalité et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

ARTICLE 11 : 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 12 : DURÉE DE L'ACCORD, ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra effet le 1er août 2018 et cessera de plein droit le 31 juillet 2021, 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 13 : RÉVISION OU DENONCIATION DE L'ACCORD

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.

ARTICLE 14 : CLAUSE DE RENDEZ-VOUS

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 15 : PUBLICITÉ ET DÉPÔT

Le présent accord sera déposé en un exemplaire sur support électronique à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente et en un exemplaire 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 19 juillet 2018
en 8 exemplaires originaux.

Pour la Caisse d'Épargne Rhône Alpes

Pour la CFDT
F. LEVRET

Pour la CGT
P. GALO

Pour FO

Pour le SNE-CGC

Pour le SU-UNSA
Th. Drimolland

Pour SUD