

Accord portant sur la Qualité de Vie au Travail au sein de la Caisse régionale Atlantique Vendée

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Atlantique Vendée, dont le siège est à Nantes, représentée par sa Directrice du Développement Humain et de la Communication, Madame Sandrine FERMI,

Et les Organisations Syndicales représentatives :

CFDT, représentée par

SNECA, représentée par *Oliver Perron*

SUD - CAM, représentée par *Olivier Chesnas Pzurduey*.

PREAMBULE

La Direction et les Organisations Syndicales signataires du présent accord conviennent de l'importance de développer et promouvoir les actions de qualité de vie au travail au sein de la Caisse Régionale.

Les dispositions de cet accord s'inscrivent dans le cadre défini par la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015 et l'ordonnance du 22 septembre 2017, prévoyant notamment une négociation annuelle relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (article L.2242-1 du Code du travail). Pour souligner l'importance et l'engagement de tous sur le sujet de la qualité de vie au travail, il a été décidé entre les parties de dissocier les deux thèmes.

Cet accord s'inscrit également dans le cadre de l'accord de branche sur les conditions de travail au sein des entreprises de la branche Crédit Agricole du 31 mars 2021, dont les dispositions sont mises en œuvre localement par le projet d'entreprise CA NOUS, qui réaffirme le rôle et l'importance des conditions de travail.

C'est dans ce contexte que la Caisse Régionale a une volonté forte, dans une société en pleine transformation, de répondre aux attentes de ses collaborateurs sur le thème de la qualité de vie au travail et l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle.

L'ensemble de ces démarches traduit la volonté de développer des conditions favorables à l'engagement, à la motivation des collaborateurs et à leur bien-être individuel et collectif, gages de performance dans l'entreprise.

Par cet accord, les parties souhaitent ainsi valoriser et renforcer les actions existantes ou en cours de déploiement au sein de l'entreprise, afin que les salariés en aient connaissance de façon simple et lisible et innover en faveur de la qualité de vie au travail, et notamment en soutien de la parentalité.

ARTICLE 1 – LES ACTEURS DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Article 1.1 – Définition de la qualité de vie au travail

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 donne la définition suivante de la qualité de vie au travail :

« La notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, relatifs en partie à chacun des collaborateurs mais également étroitement liés à des éléments objectifs qui structurent l'entreprise.

OP ¹ *OP2* *SF*

Elle peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

Ainsi conçue, la qualité de vie au travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment les modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail permettant de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les collaborateurs et la performance collective de l'entreprise. Elle est un des éléments constitutifs d'une responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) assumée. »

Une politique de qualité de vie au travail doit permettre :

- D'être attentive aux conditions de travail
- De mobiliser au mieux les collaborateurs et leurs compétences au sein de l'entreprise
- De concilier le bien-être individuel et collectif des collaborateurs et le bien faire dans l'entreprise
- D'accroître la performance individuelle et collective de l'entreprise
- De mieux prendre en compte les équilibres entre vie personnelle et vie professionnelle

Article 1.2 – Définitions et rôles des acteurs

L'amélioration des conditions de vie et de santé au travail est liée au plein exercice des rôles et des compétences respectives des différents acteurs en la matière : la Direction Générale et plus particulièrement la Direction du Développement Humain et de la Communication, les Représentants du personnel, la médecine du travail, ainsi que les managers.

Les collaborateurs eux-mêmes sont aussi acteurs des démarches visant à l'amélioration des conditions de vie et de santé au travail.

- Le rôle de la Direction Générale et de la Direction du Développement Humain et de la Communication : Dans le cadre de ses obligations légales, la Direction doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs par une politique menée par la Direction du Développement Humain et de la Communication. A ce titre ;
 - o Elle cherche à identifier, prévenir et maîtriser les risques en matière d'hygiène et sécurité (via la mise en œuvre du plan d'actions),
 - o Elle s'assure du respect de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité ;
 - o Elle s'assure que la santé et la sécurité des collaborateurs soient prises en compte dans l'organisation du travail et dans son évolution.
- Le rôle des Organisations syndicales, du Comité Social et Economique (CSE) et de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail (CSSCT) : Les missions principales des représentants du personnel, sont de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs, à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales et réglementaires en la matière. Dans le cadre de la politique de santé au travail de l'entreprise, le CSE est donc pleinement associé aux démarches de prévention menées dans l'entreprise, notamment au travers des travaux de la CSSCT. Leur connaissance du terrain constitue un élément important de l'évaluation des risques professionnels. Ils contribuent à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'entreprise et suscitent toute initiative qu'ils estiment utile dans cette perspective.
- Le rôle de la médecine du travail et du Service de santé au travail : Le rôle du médecin du travail est préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des collaborateurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé. Le médecin du travail effectue sa mission en toute indépendance et dans le respect du secret médical. Il propose des actions de prévention et de suivi des collaborateurs qui présentent un état de santé le nécessitant ou qui sont exposés à des risques particuliers.

- Le rôle des Managers : Les managers contribuent à l'amélioration de la qualité de vie au travail par l'attention qu'ils portent notamment à la charge de travail des collaborateurs qu'ils encadrent au regard de l'organisation du travail mise en place par l'employeur et dans le respect des règles légales et conventionnelles en matière de temps de travail. Le rôle des managers est primordial dans toute démarche visant à améliorer la qualité de vie au travail. Au quotidien, le management organise l'activité, aide les collaborateurs dans leur développement et est un relais essentiel de la politique de l'entreprise.
- Le rôle des collaborateurs : Les collaborateurs eux-mêmes sont acteurs des démarches visant à l'amélioration des conditions de vie et de santé au travail. Ils prennent connaissance de toutes les consignes de sécurité qui sont affichées dans les locaux concernés et ainsi prennent conscience de la gravité des conséquences possibles de leur non-respect. Les collaborateurs respectent les prescriptions générales prévues par le règlement intérieur en matière d'hygiène et de sécurité et se conforment strictement tant aux prescriptions légales qu'aux consignes particulières qui leur sont données en ce domaine et qui sont portées à leur connaissance par tout moyen. Les collaborateurs peuvent aviser leur supérieur hiérarchique de toute défaillance qui pourrait être constatée tant sur l'état du matériel que dans les organisations de service. Enfin, les collaborateurs disposent d'un droit d'expression dont l'exercice est fondamental afin de permettre la qualité de vie au travail.

ARTICLE 2 – LA CONCILIATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

Article 2.1 – Le droit à la déconnexion

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est lié au respect de la frontière entre la vie privée et la vie professionnelle des collaborateurs. En raison des nouvelles technologies, cette frontière est de plus en plus ténue.

Les parties souhaitent ainsi rappeler l'importance du droit à la déconnexion reconnu à tous les collaborateurs tel que rappelé dans la Charte sur le Droit à la déconnexion du 22 février 2018.

Chacun a le devoir de respecter ce droit à la déconnexion de tous, c'est-à-dire de ne pas solliciter les autres collaborateurs en dehors du temps dédié au travail et notamment durant les jours de repos, congés ou absences sauf cas de situations d'urgence ou de gravité particulière tels qu'indiqués dans la Charte.

Article 2.2 – L'organisation du travail (travail à distance, souplesse horaire, travail à temps partiel)

La Direction et les Organisations syndicales ont acté de négocier sur l'organisation du travail, et notamment sur le travail à distance en 2022. Dans l'attente de l'aboutissement de ces négociations, les parties rappellent les dispositions existantes.

Article 2.2.1 – Le travail à distance

Le travail à distance est régi par la Charte sur le travail à distance du 22 décembre 2021.

Article 2.2.2 – La souplesse horaire

Afin d'accompagner les collaborateurs dans l'organisation et l'articulation de leur temps de travail et de leur vie personnelle, il est prévu la possibilité de bénéficier d'une souplesse horaire. Ainsi, tous les salariés CDI titulaires travaillant jusqu'à 19h05 dans le cadre de l'horaire collectif, dans les agences et points de vente du réseau peuvent terminer à 18h20 le mardi et/ou le vendredi. Le salarié diminue son temps de travail hebdomadaire en deçà de 39H ce qui entraîne la réduction d'AJC (autres jours de congés) permettant de ramener la durée du travail à 35H en moyenne sur l'année.

Article 2.2.3 – Le travail à temps partiel

Le travail à temps partiel est notamment régi par l'accord de branche du 9 novembre 2021 sur le travail à temps partiel au Crédit Agricole.

La Direction rappelle le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel. Ainsi, l'accès au temps partiel est ouvert aussi bien aux hommes qu'aux femmes, et ne doit pas constituer un obstacle au déroulement de carrière et à la tenue d'un poste à responsabilité aussi bien pour une femme que pour un homme.

A ce titre, la charge de travail sera adaptée en fonction du temps de travail du collaborateur dans la mesure du possible.

Toutefois, la Caisse régionale peut être amenée à refuser un travail à temps partiel pour des raisons liées à la spécificité d'un poste ou d'un emploi et pour des raisons liées à l'organisation et au fonctionnement de l'unité.

Article 2.3 – Les autorisations d'absences (examens et rentrées scolaires)

Une autorisation d'absence rémunérée est accordée aux salariés afin de leur permettre d'accompagner leur conjointe ou compagne, déclarée auprès de la Direction du Développement Humain, aux examens échographiques obligatoires dans la limite de 3 heures par examen et 3 examens par grossesse.

Conformément à l'article 20 de la convention collective du Crédit Agricole, les salariés ayant un enfant en maternelle peuvent, le jour de la rentrée des classes, prendre leur service 2 heures après l'heure normale de prise de travail. Cette disposition s'applique également pour la 1ère rentrée à l'école primaire.

Cette disposition est étendue au sein de la Caisse régionale à toutes les rentrées des classes de maternelle et de primaire et à la première rentrée au collège.

Pour les parents ayant un enfant en situation de handicap, cet aménagement d'horaire sera possible à chaque rentrée scolaire jusqu'à sa dernière année d'études secondaires (correspondant à la Terminale).

Article 2.4 – L'organisation des réunions

Afin de mieux concilier la vie personnelle et l'activité professionnelle, la Caisse régionale s'engage à respecter le plus souvent possible, les règles ci-dessous encadrant l'organisation des réunions (hors réunions réseau) :

- pas de déplacement si réunion d'une durée inférieure à 3h,
- encadrement des horaires de réunion en cas de déplacement entre 9h30 et 17h30,
- priorité aux réunions en visioconférence ou audioconférence.

Ainsi, le temps de présence dans l'entreprise ne doit pas être considéré comme un facteur discriminant dans l'évolution professionnelle.

Article 2.5 – Le soutien aux aidants familiaux

Les parties signataires souhaitent rappeler les dispositions de l'accord local portant sur les aidants familiaux du 21 décembre 2020, dont les thèmes sont repris ci-après :

- Le don de jours de repos ;
- Le congé proche aidant ;
- Les dispositifs de communication et d'information dans l'accompagnement des collaborateurs aidants.

ARTICLE 3 – LA FACILITATION DE LA VIE AU TRAVAIL

Article 3.1 – Le leadership inspirant

Dans le cadre du projet d'entreprise CA NOUS, un guide du leadership inspirant a été mis en place, visant à désigner les compétences et comportements qui peuvent être reconnus au leader, afin que chacune et chacun puisse révéler son plein potentiel.

Le leadership inspirant concerne tous les collaborateurs à travers 3 situations :

- Le leadership d'équipe ;
- Le leadership de projet ;
- Le leadership d'expertise.

Il se matérialise par 5 axes :

- Développer la confiance aux niveaux individuel et collectif
- Agir avec discernement en proposant des solutions pertinentes au service de l'intérêt global ;
- Développer l'autonomie afin de permettre à chacun de répondre aux demandes :
- Favoriser l'initiative en stimulant avec proactivité tout en permettant le droit à l'erreur, sur un terrain de jeu connu et partagé :
- Mettre en responsabilité en permettant à chacun d'agir comme si c'était sa propre entreprise dans un cadre connu de tous :

Article 3.2 – L'accompagnement au retour des absences longues et adaptations des formations

L'entreprise s'engage à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, le congé maternité ou d'adoption, et/ou le congé parental d'éducation ne pénalisent pas les salarié(e)s dans leur vie professionnelle.

Afin de limiter les effets liés à l'éloignement prolongé de la vie de l'entreprise et de gérer au mieux les périodes d'absences longues (de plus de 4 mois) au cours de la carrière et de permettre un retour facile et motivant à l'activité professionnelle, les salarié(e)s pourront bénéficier des dispositions suivantes :

- Avant le départ et lorsque c'est possible (absence longue prévue, comme le congé maternité, le congé adoption ...) :
 - o Entretien organisé par le manager, pour évoquer les scénarii de reprises d'activité. La synthèse sera transmise à la Direction du développement Humain pour suivi.
 - o Mise en œuvre d'une organisation (tutorat) de nature à faciliter le transfert d'activité entre le salarié partant et son remplaçant.
 - o Anticiper de quelques jours (maximum 5) l'arrivée du remplaçant afin d'organiser au mieux la période de remplacement (congé parental à temps plein, congé d'adoption...)
- Pendant l'absence :
 - o Possibilité de poursuivre une formation déjà engagée et / ou d'avoir accès à une formation professionnelle, notamment via les cursus e-learning.
 - o En outre, afin que les salariés disposent d'informations actualisées sur l'activité de l'entreprise, la Direction peut transmettre un certain nombre d'informations. Ainsi, selon les dates de publication et dans la mesure du possible par voie électronique, les salariés qui en auront fait la demande lors de leur entretien de départ pourront avoir accès aux différentes communications de l'entreprise (Canal 129)
 - o Par ailleurs, les salariés qui le souhaitent seront reçus par la Direction du Développement Humain avant leur reprise du travail. Au cours de cet entretien ou à l'issue, il pourra être décidé d'une formation de mise à niveau ou d'un accompagnement individualisé. Dans tous les cas un contact téléphonique sera initié par le Conseiller en trajectoire professionnelle avant la reprise du travail.
- Au retour de l'absence :
 - o Entretien avec le manager afin de définir les actions nécessaires à la réussite de la reprise du travail. Prévoir la possibilité d'une formation et/ou d'un accompagnement individualisé spécifique (chevauchement du temps de travail du salarié remplaçant et du salarié de retour sur son activité d'un minimum de deux jours).
 - o Entretien avec le conseiller en trajectoires professionnelles.

Les salariés concernés bénéficieront systématiquement d'un entretien annuel d'appréciation avec leur manager, peu importe la période de leur retour dans l'année et même si le process est clos. Cet entretien sera formalisé par écrit.

Les salariés qui le souhaitent peuvent s'inscrire pendant le congé parental ou d'allaitement à certains enseignements professionnels dispensés par le Crédit Agricole dans la mesure où ceux-ci peuvent être suivis à distance et être donc compatibles avec les règles dudit congé.

Par dérogation aux règles de droit relatives au congé parental et au congé d'allaitement, le salarié est autorisé à se rendre à l'examen. La Caisse Régionale prendra en charge les frais de déplacement. En cas de succès à l'examen, la prime prévue par la Convention Collective Nationale sera versée au salarié concerné.

Dans le cas où l'examen aurait lieu pendant le congé maternité, la salariée pourra conserver le bénéfice du contrôle continu et passer son examen à la session de rattrapage ou l'année scolaire suivante. En aucun cas, l'employeur ne saurait autoriser, même à titre exceptionnel, une salariée qui voudrait malgré cette interdiction passer son examen. Aucune convocation ne sera donc envoyée aux femmes en congé maternité.

Concernant la rémunération, les parties signataires rappellent que la réduction des écarts de rémunération suite à des absences liées à la maternité (congé maternité, d'adoption, allaitement, parental) est un des objectifs de progression porté par l'accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 7 octobre 2021 et pour lequel des actions de rattrapage salarial sont mises en place.

Article 3.3 – La gestion des incivilités

Conformément à son obligation de prévention (article L4121-1 du Code du travail) ainsi qu'aux dispositions de l'accord de branche du 31 mars 2021 sur les incivilités, la Caisse Régionale applique une procédure stricte de gestion des incivilités visant à garantir la sécurité de ses collaborateurs.

Pleinement consciente de l'importance des incivilités et de leurs impacts sur les conditions de travail de ses salariés, la Caisse Régionale a en effet mis en place des mesures préventives et correctives visant à gérer les impacts de ce phénomène pouvant avoir de graves conséquences sur l'intégrité physique et la santé des salariés.

Ces mesures sont disponibles et accessibles à l'ensemble des salariés sous l'espace Sécurité Sûreté sous Chorale net.

Article 3.4.1 – La prévention des incivilités

Les collaborateurs travaillant dans le réseau d'agences embauchés en contrat à durée indéterminée sont systématiquement formés à prévenir et gérer les incivilités, dès les premiers mois.

En complément et par précaution, le service Sécurité de la Caisse régionale fait intervenir des agents de sécurité en permanence ou de façon ponctuelle dans les agences souffrant d'incivilités de manière répétée.

Article 3.4.2 – Le traitement des incivilités

La Caisse régionale met en place et communique les règles applicables en cas d'incivilités.

Un aménagement sécuritaire des points de vente est mis en place :

- Dans les agences contact : via le bouton agression, sous chaque plot « Accueil avancé » et sous le plan de travail de l'arrière accueil. L'activation de ce bouton émet une alarme de niveau 1 chez NEXECUR qui met l'agence automatiquement sous écoute et vidéo. NEXECUR alerte les forces de l'ordre et prévient le service sécurité.
- Dans les agences Horizon :

6
ouf
ouf

- Présence de caméras fixes et pana morphiques qui couvre une grande partie des zones ouvertes au public ;
- Bouton agression : sous chaque plot « Accueil rapide » et mobile pour une utilisation dans un autre bureau si nécessaire. L'activation de ce bouton émet une alarme de niveau 1 chez NEXECUR qui met l'agence automatiquement sous écoute et vidéo. NEXECUR alerte les forces de l'ordre et prévient le service sécurité.
- Bouton alerte incivilités : sous chaque plot « Accueil rapide ». Diffusion d'un message d'alerte audible dans tout l'espace accueil de l'agence. L'activation de ce bouton émet une alarme de niveau 2 chez NEXECUR qui met l'agence sous écoute et vidéo. NEXECUR alerte les forces de l'ordre et prévient le service sécurité.

Un process de déclaration de l'incivilité et de l'action envisagée doit être effectué sous WDRC.

Le collaborateur victime est invité à contacter la cellule d'écoute et d'accompagnement psychologique PSYA.

Un suivi de l'incivilité est mis en place selon sa gravité : le client fait l'objet d'une mesure adaptée :

- Entretien de recadrage ;
- Lettre de rappel ;
- Clôture du compte ;
- Procédure de dépôt de plainte
- Clôture du compte par le service contentieux de la Caisse Régionale.

Article 3.5 – L'expression des salariés et le traitement des irritants

En accord avec les dispositions de l'accord de branche du 31 mars 2021 sur les conditions de travail et le projet d'entreprise CA NOUS, il est rappelé que l'expression des salariés au sein de la caisse Régionale est assurée au moyen de différents dispositifs :

- L'Indice d'Engagement et de Recommandation et le baromètre interne ;
- Les teams actions, qui constituent des espaces d'échanges sur le travail ;
- L'association des salariés dans la conduite des projets afin de garantir un véritable accompagnement des changements.

De plus, la « la voix des collaborateurs » est un espace accessible à tous permettant de remonter facilement les irritants constatés, qui seront traités par la suite.

Enfin, les parties rappellent que les managers et les conseillers en trajectoires professionnelles se tiennent également à la disposition des collaborateurs pour échanger individuellement.

ARTICLE 4 – LES SERVICES PROPOSES AUX SALARIES

Article 4.1 – La cellule d'écoute psychologique PSYA

Depuis 2017, la Caisse régionale a mis en place une cellule d'écoute psychologique qui aide les collaborateurs qui le souhaitent, de façon gratuite et anonyme, à gérer au mieux les situations difficiles qui peuvent être liées à la vie professionnelle et/ou personnelle.

Cette cellule est composée de psychologues cliniciens et est joignable tous les jours, 24 heures sur 24.

Le service est accessible par téléphone au 0 800 090 315 et est entièrement anonyme et confidentiel.

Article 4.2 – Le soutien scolaire

Un dispositif de soutien scolaire financé conjointement par la Direction et par le Comité Social et Economique de la Caisse Régionale est mis en place.

Les informations sont portées à la connaissance des salariés au travers des communications ponctuelles et en permanence dans l'espace « Ressources Humaines » sous l'intranet de la Caisse Régionale.

SF
7
OCB

Article 4.3 – Le dispositif de crèches

Les parties rappellent que 20 berceaux en crèches sont réservés aux enfants des salariés de la Caisse Régionale, selon leurs besoins et selon les critères d'attributions définis ; une priorité étant accordée aux enfants des collaborateurs travaillant au sein du réseau de proximité ou ayant des horaires fixes (ex : middle et back office).

Toutes les informations relatives au dispositif de crèches sont accessibles aux salariés dans l'Espace « Ressources Humaines » de l'intranet de la Caisse Régionale. La Direction du Développement Humain communiquera régulièrement auprès de l'ensemble des salariés et notamment lors de la campagne d'attribution des places en crèches.

Article 4.4 – Les CESU

Article 4.4.1 – Les CESU « garde d'enfants »

Afin d'accompagner les collaborateurs dans l'organisation et l'articulation de leur temps de travail et de leur vie personnelle, la Direction propose des CESU préfinancés pour la garde d'enfants pour le réseau de proximité. Le CESU garde d'enfants est ouvert aux collaborateurs du réseau de proximité (périmètre BMDP soit les DSA/SPA/agences de proximité/Equipe Volante) sous contrat à durée indéterminée titulaires, pour leurs enfants (à charge et déclarés dans l'enquête famille) âgés entre 6 et 11 ans inclus.

Le salarié pourra percevoir, sur justificatifs d'un mode de garde (exemple : facture périscolaire, crèches, contrats nourrices...), 480€ annuel de CESU par enfant concerné. Ces CESU seront financés à hauteur de 40% par la Caisse régionale et à 60% par le salarié. Il disposera ainsi d'une aide de l'entreprise de 192€ par an et par enfant. Le CESU pourra être versé pour l'enfant à compter du 1er jour du mois de son 6ème anniversaire et jusqu'au dernier jour du mois précédent son 12ème anniversaire.

Les frais de gestion de la société émettrice seront pris en charge par la Caisse régionale.

Les modalités de commande et de distribution seront détaillées et mises à disposition des salariés dans une fiche d'information dédiée.

Article 4.4.2 – Les CESU « handicap »

Afin d'accompagner et d'aider les travailleurs en situation de handicap et leur famille et de favoriser la déclaration du handicap dans l'entreprise, des CESU sont attribués à certains salariés de l'entreprise, s'ils sont handicapés ou s'ils sont un enfant handicapé et/ou un conjoint handicapé.

L'intégralité du dispositif est détaillé dans l'accord local portant sur les Pass Chèques Emploi Service Universel Handicap et Affections Longue Durée (CESU) du 21 décembre 2018.

Article 4.5 – La conciergerie

Un service de conciergerie est mis en place au sein des sites administratifs de Nantes et de La Roche sur Yon permettant de répondre à des besoins de service personnels et faciliter ainsi la vie des collaborateurs.

ARTICLE 5 – DISPOSITIONS RELATIVES A L'ACCORD

Article 5.1 – La durée de l'accord

Le présent accord prend effet à compter de sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2024. A cette date, il cessera de s'appliquer automatiquement et de plein droit.

8



Article 5.2 – Dispositions finales

Conformément à la loi, le texte du présent accord sera déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) de Loire-Atlantique ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes de Nantes.

En outre un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale.

Le présent accord fera également l'objet d'une mise en ligne sur le portail intranet de la Caisse régionale.

Cet accord sera publié dans la base nationale des accords collectifs de manière anonyme et en version complète.

Fait à Nantes, le 10 mars 2022

La Directrice du Développement Humain
Et de la Communication de la
Caisse Régionale de Crédit Agricole
Atlantique Vendée
S. FERMI



Le Délégué
Syndical

CFDT

Le Délégué
Syndical

SNECA



Le Délégué
Syndical

SUD - CAM



OLIVIER CHESNAIS
BEURDELY

