



VAL DE FRANCE

Le bon sens a de l'avenir

ACCORD SUR LA MISE EN PLACE D'UN FONDS DE SOLIDARITE POUR PRESENCE FAMILIALE

Entre les soussignés :

D'une part,

La CRCAM de Crédit Agricole Val de France, représentée par son Directeur des Ressources Humaines, Madame Nathalie VEROT-LORCA,

D'autre part,

Les Organisations Syndicales, ci-après désignées, représentées par leurs délégués syndicaux :

SNECA/CGC

Représentée par Messieurs Dominique CAUVIN et Christian PIQUERET,

UNSA

Représentée par Mesdames Angélique COURAULT, Valérie ROUCHERAY

SUD

Représentée par Messieurs Eric MORDELET, Rémy LAPEYRE, David DENIAU

Il est conclu ce qui suit :

CAISSE REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE MUTUEL VAL DE FRANCE, société coopérative à capital variable.
Etablissement de crédit. Société de courtage d'assurances. Siège Social : 1 rue Daniel Boutet - 28000 Chartres - 400 868 188
RCS Chartres - n° TVA Intracommunautaire FR 31 400 868 188 - Immatriculation au Registre des Intermédiaires en Assurances
n° 07 022 704 - Adresses : CS 50069 - 28008 CHARTRES Cedex - Tél. 02 37 27 30 30 ou BP 30003 - 41913 BLOIS Cedex 9 -
Tél. 02 54 58 37 00

www.ca-valdefrance.fr

E.M. G.N. AC

PREAMBULE

Dans le cadre de la loi parue au Journal officiel le 10 mai 2014 sur le don de congés,

Les parties décident au sein du Crédit Agricole Val de France de mettre en place un dispositif d'accompagnement des salariés qui doivent faire face à la maladie, au handicap ou à un accident d'une particulière gravité d'un enfant ou de leur conjoint .

Il s'agit, d'une part, d'un accompagnement de la Direction des Ressources Humaines le plus adapté aux situations rencontrées, et d'autre part, de la création d'un fonds de solidarité, alimenté par des dons volontaires de jours de congés, permettant à un salarié, sous certaines conditions, de s'absenter tout en conservant sa rémunération.

Article 1 : Rappel des dispositifs existants

La Convention Collective et la loi prévoient différents dispositifs auxquels les salariés confrontés à la maladie d'un ascendant ou d'un descendant peuvent éventuellement prétendre, sous réserve de remplir les conditions prévues par les textes en vigueur à la date de signature du présent accord :

L'article 22 de la Convention Collective prévoit : « Dans la limite de cinq jours ouvrés par an, des congés sans solde sont accordés à tout agent titulaire, sur justification médicale, en cas de maladie ou d'accident du conjoint ou d'un enfant.

En cas de prolongation de la maladie ou de l'état dû à l'accident au-delà de cinq jours consécutifs, un congé supplémentaire de trois jours ouvrés, rémunérés, sera accordé selon les mêmes modalités »

Le congé de soutien familial (articles L.3142-22 et suivants du code du travail) : Il s'agit d'un congé non rémunéré accordé lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, notamment : le conjoint, le concubin, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité, l'enfant, ou un ascendant du salarié. Un justificatif du taux d'incapacité permanente d'au moins 80% si la personne aidée est handicapée, ou une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnelle d'autonomie (APA) en cas de perte d'autonomie doit être produit.

Le congé de soutien familial est d'une durée de trois mois renouvelable. Il ne peut excéder la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière.

Le Congé de présence parentale (articles L.1225-62 et suivants du code du travail) : Il s'agit d'un congé non rémunéré pour le salarié dont l'enfant à charge, âgé de moins de 16 ans, ou entre 16 ans jusqu'à l'âge de 20 ans, et ne percevant pas une rémunération au-delà de 55% du SMIC est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité.

Un certificat médical précise la période au cours de laquelle le salarié sera autorisé à s'absenter (durée prévisible du traitement) et la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants.

Au cours d'une période déterminée de 3 ans, le nombre de jours de congés de présence parentale est de 310.

Le versement d'une allocation journalière de présence parentale par la MSA, à l'un ou aux 2 membres du couple est possible. La limite est de 310 allocations sur 3 ans (22 par mois).

Au moment de la signature de l'accord, le montant de l'allocation journalière de base est de 51,05€ si la charge de l'enfant est assumée par une personne seule, 42,97€ pour un couple.

Un complément pour frais peut être attribué au ménage ou à la personne seule, selon les ressources en fonction du nombre d'enfants, et si les dépenses mensuelles sont supérieures à 109,79€.

Le Congé de solidarité familiale (articles L.3142-16 et suivants du code du travail) : Il s'agit d'un congé non rémunéré si un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant

le même domicile que le salarié souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée d'une affection grave incurable, quelle qu'en soit la cause.

Un certificat médical établi par le médecin traitant de la personne malade, attestant que celle-ci souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital devra être fourni.

Le choix pour le salarié est une suspension totale du contrat ou un congé à temps partiel (sous réserve de l'accord de l'employeur pour le temps partiel). La durée maximale du congé est de 3 mois, renouvelable 1 fois. Le fractionnement est possible.

Le versement y compris à plusieurs bénéficiaires d'une allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie par la MSA est possible. Le nombre maximal d'allocation journalière est de 21, en cas de congé total, 42 en cas de réduction d'activité (versement chaque jour ouvrable ou non). Le montant est de 54,82€ si l'activité professionnelle est suspendue, 27,41€ si elle est réduite.

Article 2 : Salariés et situations concernées

Pour bénéficier des mesures d'accompagnement aux salariés ayant un conjoint ou un enfant gravement malade, les salariés de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Val de France, doivent être sous contrat à durée indéterminée et titularisés.

Les situations rencontrées concernent :

- le conjoint atteint d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée d'une affection grave incurable. Par conjoint, l'accord indique qu'il s'agit de l'époux/l'épouse, du co-titulaire du PACS, du concubin (sous réserve de l'obtention d'un certificat de concubinage, justificatif de domicile commun et attestation sur l'honneur) du salarié.
- l'enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Par enfant, l'accord indique qu'il s'agit d'un enfant fiscalement à charge

Le nombre de jours financés par le don de congés ne peut dépasser 103 jours par bénéficiaire sur 12 mois. Ce dispositif est renouvelable une fois par an (soit 206 jours maximum par an).

Pendant la période d'absence au titre d'un congé pour présence familiale, le salarié perçoit une rémunération identique à celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé de manière effective.

La rémunération extra conventionnelle (REC) sera maintenue, sur la base du taux d'atteinte du groupe d'agences ou de l'unité (prorata temporis à la durée de l'absence).

L'intéressement et la participation ne feront l'objet d'aucun abattement.

Cette période d'absence est assimilée à du temps de travail effectif. Il n'y aura donc aucune conséquence sur l'attribution des congés de l'année suivante.

A l'expiration du congé pour présence familiale, le salarié réintègre son emploi d'origine.

Article 3 : Ouverture de la procédure de dons de jours de repos

Une fois par an la Direction des Ressources Humaines informera l'ensemble des salariés sur l'existence du dispositif de don de congés pour la constitution d'un fonds de solidarité.

E.M.  AC

Le salarié se trouvant dans les situations personnelles correspondant aux critères exposés ci-dessus peut bénéficier du dispositif sous réserve de :

- Avoir épuisé le solde de ses congés personnels
- Adresser une demande écrite
- Joindre un certificat médical attestant de la particulière gravité de la pathologie rendant indispensable la présence d'une personne.

A réception de la demande écrite accompagnée d'un certificat médical, la direction des Ressources Humaines s'engage à répondre sous 15 jours.

Dans le cas où la demande est recevable :

La Direction des Ressources Humaines informera les salariés de l'ouverture d'une procédure de collecte de jours de repos au bénéfice d'un salarié de la Caisse régionale.

Cette communication préservera l'anonymat du demandeur. Elle indiquera le nombre de jours de repos sollicités ainsi que la date de début et de fin de la période de collecte.

Les salariés souhaitant céder un ou plusieurs jours de repos devront faire part de leur intention à la Direction des Ressources Humaines à l'aide d'un document établi pour la circonstance. Ce document sera joint à la communication informant l'ensemble du personnel de l'ouverture d'une procédure de don de jours de repos.

Dans l'hypothèse où une demande s'avérerait irrecevable, la Direction des Ressources Humaines répondra par écrit au salarié dans les plus brefs délais suivants la réception de son courrier, afin de lui faire part du refus de sa demande, en motivant cette décision.

Chaque année, un suivi sera effectué sur le nombre de jours en stock et le nombre de jours consommés, il sera communiqué aux Organisations Syndicales signataires à leur demande.

La cession des jours de congés revêt un caractère définitif qui fait que le salarié donateur ne pourra pas en demander la restitution et ce pour quelques motifs que ce soit.

Il est rappelé que la cession de jours de repos ne donne lieu à aucune contrepartie et qu'elle se fait de manière anonyme de telle sorte que le bénéficiaire n'aura pas connaissance du nom des salariés donateurs.

Article 4 : Alimentation du fonds de solidarité pour Présence Familiale

La cession de jours de congés dans le cadre de cet accord vient alimenter un fonds de solidarité. Ponctuellement si le solde est inférieur à la durée du besoin exprimé par un salarié dont la demande est recevable, la Direction des Ressources Humaines fera appel au don de jours de repos complémentaires.

Les salariés pourront donner uniquement des jours de RTT (c'est-à-dire en provenance des Autres Jours de Congés), dans la limite de 5 jours par an. Le montant minimum du don, est de 0.5 jour de RTT par an et au-delà avec les rompus.

Ac
E.M. M.

Article 5 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2017.

Il entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant sa signature.

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application par l'une ou l'autre des parties signataires au cas où ses modalités d'application apparaîtraient ne plus correspondre aux principes qui ont guidé sa conclusion ou en cas de changement des dispositions légales et/ou conventionnelles régissant les dons de congés.

Dans le trimestre précédant l'expiration du présent accord, les parties conviendront de se rencontrer afin d'envisager une éventuelle reconduction de ses dispositions.

Article 6 : Publicité

Le présent accord sera déposé dès sa conclusion par les soins de l'Entreprise, en deux exemplaires à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (**Dircccte**) de LOIR-ET-CHER et d'EURE-ET-LOIR, dont une version sur support papier signée des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique.

Une fois signé, il sera remis en mains propres contre décharge, à l'ensemble des organisations syndicales.

Il sera consultable sous l'Intranet RH/ESPACE SOCIAL/ACCORDS LOCAUX.

En outre, il sera déposé par l'entreprise au Greffe des Conseils de Prud'hommes de BLOIS et de CHARTRES.

Fait à Blois, le 20 janvier 2015 en huit exemplaires.

AC
E.M. OM.

**Pour la CRCAM de Crédit Agricole Val de France,
le Directeur des Ressources Humaines**

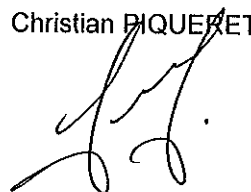
Nathalie VEROT-LORCA

Pour les Organisations Syndicales

Syndicat SNECA/CGC

Dominique CAUVIN

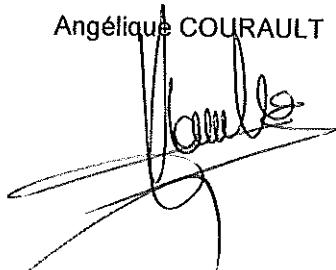
Christian BIQUET



Syndicat UNSA

Angélique COURAULT

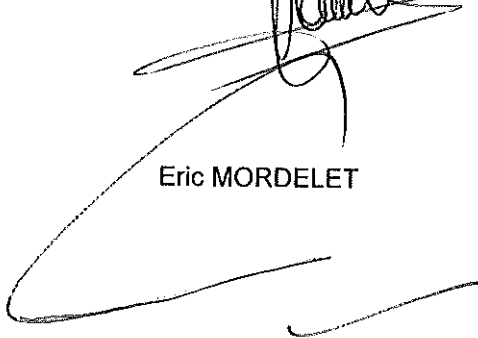
Valérie ROUCHERAY



Syndicat SUD

Eric MORDELET

Rémy LAPEYRE



David DENIAU