

**ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
AU SEIN DE LA CAISSE REGIONALE DU CREDIT AGRICOLE
DES COTES D'ARMOR**

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel des Côtes d'Armor, représentée par
Monsieur Jean-Yves CARILLET, Directeur Général,

d'une part,

et les Organisations Syndicales :

➤ CFDT représentée par *Alberty Ludovic*
agissant en qualité de délégué syndical

➤ CGT représentée par *Gwenael DAME*
agissant en qualité de délégué syndical

➤ FO représentée par *Emo JACIN*
agissant en qualité de délégué syndical

➤ SNECA / CGC représentée par *Roselyne Le Corre*
agissant en qualité de délégué syndical

➤ SUDCAM représentée par *Lesonguer Fabrice*
agissant en qualité de délégué syndical

d'autre part,

A

RUC - AN

6-5

FC

o

PRÉAMBULE	3
L'EGALITE PROFESSIONNELLE	4
<i>Article 1 – La Commission Vie Sociale</i>	<i>4</i>
<i>Article 2 – Le Recrutement</i>	<i>4</i>
<i>Article 3 – Les Promotions</i>	<i>5</i>
<i>Article 4 – La Rémunération</i>	<i>7</i>
<i>Article 5 – La Formation</i>	<i>9</i>
<i>Article 6 – La Communication</i>	<i>10</i>
DISPOSITIONS FINALES	12
<i>Article 1 – Durée de l'accord</i>	<i>12</i>
<i>Article 2 – Dénonciation – Révision</i>	<i>12</i>
<i>Article 3 – Formalités de dépôt</i>	<i>12</i>

LA

RUC GA

E.S

FL

su

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la politique Ressources Humaines de la Caisse Régionale du Crédit Agricole des Côtes d'Armor (ci-après « Caisse Régionale » ou « Caisse Régionale des Côtes-d'Armor »), un accord a été négocié en 2015 afin de poursuivre la dynamique engagée au sein du groupe Crédit Agricole pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A cet effet, des réunions de négociations au niveau local se sont tenues entre la Direction et les organisations syndicales représentatives les 22 juin, 19 octobre et 16 novembre 2018 afin de construire un accord ayant pour objet la déclinaison des dispositions de l'accord national du 27 juin 2017 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les Caisses Régionales de Crédit Agricole (ci-après « Accord National »).

Les parties présentes à ces négociations ont constaté, durant leurs échanges, que la notion d'égalité professionnelle ne se limitait pas strictement à une comparaison entre les femmes et les hommes. En effet, les parties admettent que cette notion d'égalité professionnelle intègre plus largement des domaines tels que le handicap, la mixité sociale, la lutte contre le racisme et tout autre forme de discrimination fondée sur les caractères et croyances des individus.

Au travers du présent accord, les parties signataires souhaitent réaffirmer leur attachement au principe de non-discrimination posé par l'article L. 1132-1 du Code du travail et d'égalité de traitement sans distinction du fait des caractères de l'individu dès le recrutement et s'engagent à poursuivre et développer la mise en œuvre d'actions et de démarches visant à garantir l'égalité professionnelle.

Les parties entendent également souligner l'attention particulière à réserver au déroulement de carrières des salariés.

Ils considèrent également que le fait de s'engager de façon visible en faveur de l'égalité des chances fait partie de notre Responsabilité Sociétale et peut contribuer à l'évolution des mentalités des parties prenantes de l'entreprise (salariés, administrateurs, clients, fournisseurs...).

Conformément aux dispositions de l'Accord National et en lien avec le contexte de la Caisse Régionale, les parties ont décidé de poursuivre leur engagement prioritaire sur quatre domaines qui sont déclinés, conformément aux dispositions légales, en objectifs de progression, actions et indicateurs.

Les domaines sont les suivants :

- Recrutement ;
- Promotion (gestion des carrières) ;
- Formation (gestion des carrières) ;
- Rémunération.

En complément et au niveau local, les parties ont admis la nécessité de mener une politique de communication relative à l'égalité professionnelle au sein de la Caisse Régionale. Le présent accord prévoit ainsi, comme pour les autres domaines proposés par l'Accord National, des objectifs de progression, actions et indicateurs dans le domaine de la communication en matière d'égalité professionnelle.

Dans ce contexte, les parties conviennent ce qui suit :

LA

RUC - GA E.S.

PL

L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Article 1 – La Commission Vie Sociale

Conformément à l'accord local du 17 juillet 2018 sur la mise en place et le fonctionnement du Comité Social et Économique au sein de la Caisse Régionale du Crédit Agricole des Côtes d'Armor (ci-après « Accord CSE »), une Commission Vie Sociale est constituée auprès du Comité Social et Économique. Il est prévu notamment par cet Accord CSE que les domaines relatifs à l'égalité professionnelle soient traités par la Commission Vie Sociale.

En conséquence, les parties s'accordent pour que la Commission Vie Sociale constituée au sein de la Caisse Régionale du Crédit Agricole des Côtes d'Armor se substitue à la Commission de l'Égalité Professionnelle prévue par l'Accord National.

Les moyens dédiés à cette commission tels que le nombre de membres, les crédits d'heures attribués et le nombre de réunions sont intégrés et prévus au sein de l'Accord CSE et ses éventuels avenants.

A titre informatif et à la date de signature du présent accord :

- La Commission Vie Sociale se compose de sept (7) membres titulaires de la délégation du personnel du Comité Social et Économique ;
- Compte-tenu des missions exercées par cette commission et afin de faciliter la fluidité des informations, un référent est désigné au sein de cette commission. Il est en charge d'échanger plus directement avec l'employeur sur les sujets susceptibles d'être inscrits à l'ordre du jour, et rédiger le cas échéant le compte-rendu des réunions de la Commission Vie Sociale ;
- Le référent dispose d'un crédit mensuel d'heures supplémentaires de trois (3) heures ;
- La Commission Vie Sociale se réunit une (1) fois par trimestre.

L'une des réunions précitées de la Commission Vie Sociale sera l'occasion pour ses membres d'examiner le rapport annuel de l'égalité professionnelle.

Conformément à l'Accord National, ce rapport annuel présente une situation comparée entre les femmes et les hommes enrichi de données complémentaires notamment sur la rémunération, et éclairera le Comité Social et Économique lors de la consultation de ce dernier sur le rapport annuel.

Par le présent accord, les parties souhaitent étendre cette situation comparée au-delà d'une unique comparaison entre les femmes et les hommes. Ainsi, l'ensemble des indicateurs prévus au présent accord sera communiqué à la Commission Vie Sociale dans le cadre de ce rapport annuel.

La Commission Vie Sociale doit également permettre d'échanger sur les facteurs de développement des compétences et de déroulement de carrière.

Article 2 – Le Recrutement

2.1 – Objectifs de progression :

La Caisse Régionale réaffirme le respect du principe de non-discrimination ainsi que leur engagement d'égalité de traitement tout au long du processus de recrutement, quels que

LJ

E.S

RUC GA

FL

5

soient les métiers concernés, de la rédaction des offres d'emploi à la titularisation des salariés nouvellement embauchés.

En ce sens, la Caisse Régionale s'engage notamment :

- A diversifier son recrutement (handicap, formations, âges, profils, niveaux d'étude...);
- A sensibiliser les acteurs du recrutement, notamment les managers, à la diversité par le biais d'une formation adaptée à ces enjeux. Cette formation portera sur des actions de promotion de la mixité au sein de la Caisse Régionale, de sensibilisation à la lutte contre toute forme de stéréotypes et pour l'égalité professionnelle
- A veiller à maintenir l'équilibre Homme/Femme dans l'entreprise en prenant en compte les mouvements naturels d'embauches et de départs.

Dans tous les cas, la Caisse Régionale indique que la sélection des candidats ou candidates sera réalisée en fonction des profils recherchés et des compétences et qualités attendues.

Pour rappel, concernant le handicap, la Caisse Régionale a formalisé des objectifs d'embauches de personnes en situation de handicap dans le cadre de son accord du 6 juin 2016 sur l'emploi des travailleurs handicapés.

2.2 – Actions à mener :

La Caisse Régionale s'engage à développer son attractivité par des actions de communication et de partenariat notamment avec les écoles, afin de mieux faire connaître nos métiers et de promouvoir les valeurs de l'entreprise.

2.3 – Indicateurs :

- Nombre de recrutements CDI H/F et par niveaux de diplôme ;
- Nombre de recrutements en alternance H/F par niveaux de diplôme préparé ;

Article 3 – Les Promotions

3.1 - Objectifs de progression :

Les parties signataires rappellent que tous les salariés doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière. Chaque personne doit pouvoir être acteur de son développement professionnel dans le cadre des possibilités d'évolution au sein de l'entreprise.

Les critères d'évolution et d'orientation professionnelle sont de même nature pour tous les salariés. Ils sont fondés sur la motivation exprimée et sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience, de la performance, sans considération de genre et/ou de temps de travail.

Par ailleurs, la Caisse Régionale poursuit également un objectif d'équilibre en nombre de femmes et d'hommes dans les effectifs car elle estime que ceci est source de performance équilibrée pour l'entreprise et contribue à une qualité de vie au travail pour tous.

La Caisse Régionale poursuit également un objectif à terme de parité entre les femmes et les hommes. Cette recherche d'équilibre doit permettre d'atteindre un objectif de représentation équilibrée dans les métiers de l'encadrement et notamment dans les métiers de managers.

29

REC GA E.S. FC
JR

La Caisse Régionale s'engage et réaffirme la priorité de faire progresser la représentativité des femmes au sein de la classe 3. Les parties signataires ne souhaitant pas tomber dans une logique de quotas qui serait inéquitable vis-à-vis des hommes et non reconnaissante de la compétence des femmes qui accèdent à ces métiers de la Classe 3, ont décidé de continuer à faire progresser la représentativité des femmes dans la Classe 3 par rapport à la situation arrêtée à fin 2018, date d'échéance du précédent accord.

Par ailleurs, la Caisse Régionale souhaite promouvoir le respect des temps de vie en favorisant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés.

En outre, les parties signataires du présent accord admettent l'utilité d'associer le Comité Carrières aux objectifs d'égalité professionnelle prévus par le présent accord.

3.2 – Actions à mener :

Pour ce faire, et sans se départir de l'approche fondée sur les compétences, la Caisse Régionale s'engage à mettre en œuvre et poursuivre les actions suivantes :

- Veiller à ce que les processus de promotion favorisent une meilleure représentation féminine dans les niveaux de responsabilité les plus élevés et accompagner la population féminine dans ses initiatives pour engager une démarche d'évolution professionnelle ou accéder à des responsabilités plus importantes. Pour cela, la Caisse Régionale informera l'ensemble des salariés qui partent en congé maternité ou paternité de la possibilité de demander un entretien individuel afin de faire un point sur leur(s) souhait(s) d'évolution professionnelle à leur retour. Cet entretien aura lieu entre le ou la salarié(e) qui le souhaite et un représentant de la Direction des Ressources Humaines.
- Sensibiliser tous les niveaux de management à la nécessité d'encourager les membres de leurs équipes et notamment les femmes, à réfléchir dès le début de leur carrière à leur projet d'évolution professionnelle au sein de la Caisse Régionale.
- Utiliser les dispositions de gestion des Ressources Humaines mis en œuvre (revues d'effectifs, entretiens appréciation et carrière, ...) pour détecter dès le niveau de technicien, les potentiels d'évolution féminins comme masculins vers des postes d'analystes et d'encadrement.
- Renforcer la gestion dynamique des carrières sans considération du genre, en recherchant les souhaits d'évolution, à tout moment de la vie professionnelle.
- Tenir compte, en cas de création de poste ou de poste vacant et à candidatures équivalentes, des déséquilibres éventuels qui seraient constatés dans le métier ou l'emploi concerné.

Concernant le respect des temps de vie des collaborateurs de l'entreprise, la Caisse Régionale s'engage :

- D'une part, à exclure la remise en cause du rythme de travail (temps complet et temps partiels) dans le cadre de la mise en œuvre des process de promotion professionnelle. Afin d'accompagner cet engagement, un échange entre l'équipe recrutement et le manager pourra avoir lieu afin d'organiser la situation de travail ;
- D'autre part, à sensibiliser les managers sur la fixation des horaires de réunions afin que ceux-ci soient raisonnables. Les parties qualifient de raisonnables les horaires situés entre 9h00 et 18h00, en respectant le temps de pause de déjeuner et en étant attentif aux éventuels temps de trajet des collaborateurs.

19

RUC - GA ES. FC

5

En ce qui concerne l'association du Comité Carrières à la politique d'égalité professionnelle dans l'entreprise, la Caisse Régionale s'engage à présenter un rapport annuel sur les promotions professionnelles au sein de l'entreprise lors des Comités Carrières. Ce rapport sera établi et analysé sous l'angle de l'égalité professionnelle afin de s'assurer de l'équité entre les femmes et les hommes dans la mise en œuvre des promotions professionnelles.

3.3 – Indicateurs :

- Représentation féminine au sein de la Classe 3 ;
- Représentation féminine au sein de la population Chef de Service et DSA ;
- Représentation féminine dans les niveaux I et J (Accord National) ;

Article 4 – La Rémunération

Il est rappelé qu'une rémunération égale entre les femmes et les hommes au travail est un élément déterminant de l'égalité et qu'un système de rémunération juste et non discriminatoire contribue à la performance globale de notre Caisse Régionale.

4.1 – Objectifs de progression :

La Caisse Régionale se fixe un objectif d'égalité salariale à performance, compétence et expérience équivalentes.

Le précédent accord local sur l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes prévoyait l'usage de la méthode des droites de régression (courbes de tendances) par genre, par métier et par tranche d'ancienneté de 5 ans afin d'identifier et de traiter les éventuels écarts.

Les parties signataires du présent accord souhaitent améliorer ce système de comparaison en complétant cette méthode des droites de régression par la méthode des panels prévue par l'Accord National.

4.2 – Actions à mener :

➤ Analyse des écarts éventuels :

La Caisse Régionale a donc pour objectif une égalité salariale entre les femmes et les hommes de façon durable. A cette fin, chaque année, un diagnostic de situation est établi et partagé avec la Commission Vie Sociale.

Ce diagnostic de situation intègre donc les méthodes comparatives suivantes :

- La méthode des droites de régression ;
- La méthode des panels.

La méthode des panels est définie par l'Accord National comme étant la méthode qui consiste à analyser en définissant des panels de comparaison femmes – hommes :

- Homogènes en termes de :
 - Fonctions repères ou métiers ;
 - Niveaux de formation ;
 - Expérience professionnelle dans l'emploi ;
 - Compétences, expertise et niveaux de contribution tels que définis par la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole.

17

RUC - GN E.S. FC
6

- Représentatifs :
 - Chaque panel devra comprendre au minimum 10 femmes et 10 hommes ;
 - Les situations particulières (absences longues...) seront à exclure.

Chaque année, à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires, la Caisse Régionale établira un diagnostic de la situation pour chaque panel.

Les écarts de rémunération (RCP + RCI) considérés comme significatifs feront l'objet de plan d'actions et de mesures en vue d'apporter les corrections nécessaires, par la mobilisation d'une éventuelle enveloppe dédiée. Les parties entendent par « écarts significatifs » les écarts constatés supérieurs à 2%. Il est également convenu que ces outils d'analyse ont vocation à évoluer dans le temps pour être le plus pertinents possible.

- Attribution de RCI et RCP en respectant le principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes

La Caisse Régionale s'engage à veiller à ce que les femmes et les hommes bénéficient des enveloppes salariales (RCI-RCP-Promotion) dans les mêmes conditions.

A cette fin, la Caisse Régionale mobilisera les Managers avant l'attribution des augmentations individuelles pour rappeler la politique responsable de la Caisse Régionale en la matière ainsi que les obligations légales et conventionnelles.

- Assurer l'accès à l'égalité de rémunération des salariés en cas d'absence lié à un congé maternité et adoption

La Caisse Régionale s'assure du respect des dispositions de la loi du 23 mars 2006 qui prévoient que les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant leur congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de leur congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Les rattrapages sont effectués une fois par an au mois de janvier et concernent toutes les femmes en congé maternité ou adoption l'année précédente.

4.3 – Indicateurs :

- Analyse annuelle des situations comparées des rémunérations H/F : par genre, par métier, par tranche d'ancienneté de 5 ans ;
- Analyse annuelle de l'écart pondéré de la rémunération Hommes - Femmes par position d'emploi ;
- Analyse annuelle de l'écart de la rémunération Hommes – Femmes par panels ;
- Nombre de RCI et RCP attribuées aux Femmes au titre de « rattrapage » congés maternité ou adoption ;
- Répartition des augmentations individuelles RCI-RCP-promotion par genre et par emploi.

CG E.S. RCI - AN FL
 0

Article 5 – La Formation

5.1 – Objectifs de progression :

Les parties souhaitent poursuivre la politique de formation des managers sur les enjeux de la mixité dans les effectifs de la Caisse Régionale.

La Caisse Régionale s'est fixée pour objectif d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du champ des bénéficiaires des formations.

Les parties partageant le constat que les femmes s'inscrivent plus tardivement dans les cursus de formation, la Caisse Régionale s'engage à apporter une attention particulière à la formation des femmes en tant que moteur de leur évolution de carrière et à faire progresser le pourcentage de femmes inscrites sur des formations diplômantes.

5.2 – Actions à mener :

La Caisse Régionale veillera à maintenir un équilibre d'accès aux formations de développement des compétences dont l'objectif est de préparer l'exercice de métiers de spécialistes, d'experts et de managers (dispositif des filières).

Parce qu'elle considère que chaque personne doit être acteur de son projet professionnel, la Caisse Régionale a inscrit dans son process RH le principe d'un acte de candidature pour les filières professionnelles. La Caisse Régionale veillera donc également à l'équilibre des candidatures sur les filières et si besoin, cherchera à susciter des candidatures féminines dans le cadre d'échanges entre les salariées, les managers et/ou le service RH.

Afin de faciliter l'accès et la participation à la formation des salariés chargés de famille, la Caisse Régionale favorisera les formations à distance type e-learning qui allient flexibilité et qualité pédagogique et s'engage à limiter le nombre de formations dispensées sous forme de stage impliquant des nuitées hors du domicile du salarié.

Lorsqu'une telle formation est organisée, afin de prendre en compte les contraintes personnelles des salariés, la Caisse Régionale accepte le principe que les salariés puissent rejoindre leur domicile le soir. Les frais de déplacements correspondant à l'accroissement de distance domicile/lieu de travail habituel seront pris en charge.

La Caisse Régionale favorisera l'accès à la formation pendant le congé parental ou d'allaitement pour les femmes qui le souhaitent.

Ainsi, les salariés qui le souhaitent pourront accéder aux enseignements professionnels dispensés par le Crédit Agricole pendant le congé parental ou d'allaitement, dans la mesure où ceux-ci peuvent être suivis à distance.

De plus, la Caisse Régionale s'engage à ce que les managers bénéficient d'une (1) session de formation par an afin de les sensibiliser au respect du principe de non-discrimination dans la mise en œuvre des promotions professionnelles.

Afin de favoriser la progression dans les parcours de formation, la Caisse Régionale permettra aux salariés qui le souhaitent, de se rendre à l'examen pendant le congé parental ou d'allaitement. Les frais de déplacement et la couverture assurance liée au trajet effectué pour se rendre sur le lieu d'examen seront pris en charge par la Caisse Régionale. Il est également précisé que dans une telle hypothèse, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail.

29 E.S Rec - AN FC

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 pendant le congé maternité. Aucune convocation ne sera donc envoyée aux femmes en congé maternité.

Dans une logique de maintien des compétences suite à une absence longue (à partir de 3 mois), la Caisse Régionale a mis en place une procédure d'accompagnement suite à une longue absence qui s'applique notamment dans le cadre d'un congé maternité, adoption et parental et qui permet entre autres d'identifier les besoins de formation à la reprise.

Les modalités relatives à l'entretien professionnel dans le cas des absences longues prévues par l'accord sur la Formation professionnelle sont applicables.

5.3 – Indicateurs :

- Nombre de femmes et d'hommes postulant sur les filières métiers et filières managers et nombre de Femmes et d'Hommes retenus
- Nombre de femmes et d'hommes postulant à des formations de type ITB et nombre de femmes et d'hommes retenus
- Nombre de femmes et d'hommes ayant souhaité s'inscrire sur une UE MAGISTER et nombre de femmes et d'hommes retenus.
- Nombre de femmes souhaitant poursuivre un enseignement professionnel en congé maternité et ou parental.
- Nombre d'entretiens dans le cadre de congé maternité, adoption, parental.

Article 6 – La Communication

6.1 – Objectifs de progression :

Les parties signataires soulignent l'importance de construire une politique de communication sur le thème de l'égalité professionnelle et les principes s'y rattachant. C'est pourquoi la Caisse Régionale souhaite mettre en place une campagne de communication sur ces sujets afin que tous les salariés de l'entreprise puissent participer au respect des règles en matière d'Egalité Professionnelle.

Ces campagnes de communication auront pour objectif de sensibiliser les collaborateurs à la politique d'égalité professionnelle menée par Caisse Régionale dans le déroulement des carrières.

Par ailleurs, les parties admettent la nécessité de mettre à disposition des collaborateurs de nouveaux moyens permettant de signaler et mettre fin à d'éventuels comportements pouvant porter atteinte à la bonne conduite de cette politique menée par l'entreprise.

6.2 – Actions à mener :

La Caisse Régionale s'engage à créer une procédure de déclaration des comportements inadaptés. Les parties entendent par « inadaptés » les comportements sujets à stigmatiser un individu du fait de son sexe, son origine, son orientation sexuelle, sa position sociale ou

49

RCC - GA ES FC
5

sa religion par rapport à d'autres individus, ou plus largement tout autre comportement dont il pourrait être victime.

La déclaration pourra être faite par tout salarié de la Caisse Régionale se sentant victime ou témoin d'un comportement inadapté au sens du présent article.

Cette déclaration sera transmise au service Ressources Humaines qui réalisera un diagnostic de la situation et mettra en œuvre les actions nécessaires pour mettre fin aux comportements inadaptés.

En ce qui concerne les campagnes de communication évoquées dans les objectifs de progression, la Caisse Régionale s'engage à mettre en place :

- D'une part, une communication annuelle relative aux stéréotypes et à la discrimination et notamment les moyens permettant d'identifier et de mettre fin aux comportements s'y rattachant ;
- D'autre part, une communication annuelle relative aux parcours professionnels au sein de la Caisse Régionale des Côtes d'Armor.

6.3 – Indicateurs :

- Déclarations pour comportements inadaptés : nombre, motif, actions menées
- Nombre de campagnes de communication menées et relatives au respect de l'égalité professionnelle et aux principes s'y rattachant

LA e.s. RC - AN FC
5

DISPOSITIONS FINALES

Article 1 – Durée de l'accord

Le présent accord est applicable jusqu'au 31 décembre 2021.

Les parties signataires conviennent de se réunir au plus tard le 30 septembre 2021 pour décider de l'éventuelle reconduction de cet accord et de ses modalités.

Article 2 – Dénonciation – Révision

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application par accord entre les parties.

Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de trois (3) mois. La dénonciation se fera dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Article 3 – Formalités de dépôt

Conformément à la législation, le présent accord sera déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), située Place Salvador Allende à Saint Brieuc ainsi qu'auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes situé 17 Rue Parmentier à Saint-Brieuc.

17

Rec - GA
E.S

FC
or

Fait à Ploufragan, le 13 Décembre 2018 .

Les Délégués Syndicaux

Le Directeur Général

CFDT

JARSEL Ludovic

Jean-Yves CARILLET

CGT

Avenuel MATHIE

FO

Emmanuel SAGUIER

SNECA/CGC

Roselyne LE CORRE

SUDCAM

Lesongeur Fabrice