



ACCORD RELATIF AUX AVANTAGES APPLICABLES AUX
SALARIES DE LA CAISSE REGIONALE DE CREDIT
AGRICOLE MUTUEL D'AQUITAINE

Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel d'Aquitaine

Entre les soussignés :

* Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel d'AQUITAINE,
représentée par son Directeur Général :

* M. Olivier CONSTANTIN

d'une part,

* Les Organisations Syndicales représentatives ci-après :

Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.) Crédit Agricole d'Aquitaine,
représentée par son Délégué Syndical :

* M^{elle} Anne Gaëlle LABANNES

Fédération des Employés et Cadres (F.O.) Crédit Agricole d'Aquitaine,
représentée par son Délégué Syndical :

* M^{me} Aude HANINGER

Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (SNECA - CGC) Section de la CR d'Aquitaine:
représentée par son Délégué Syndical :

* M^{me} Aude Justine DAUGAREIC

Syndicat Solidaires Unitaires Démocratiques (SUD) Crédit Agricole d'Aquitaine
représenté par son Délégué Syndical :

* M CHRISTOPHE LABOGUÉ

d'autre part,

Table des matières

PREAMBULE.....	4
Chapitre 1 – Avantages relatifs aux congés et absences	4
Article 1 – Congés exceptionnel en cas de maladie ou d'accident d'un enfant	4
Article 2 – Congés exceptionnel en cas d'hospitalisation du conjoint ou du concubin	4
Article 3 – Absence autorisée pour la rentrée des classes	5
Article 4 – Lundi de Pâques et samedi veille de Pâques	5
Article 5 – Maintien du droit à congés payés en cas d'hospitalisation	5
Chapitre 2 : Avantages pécuniaires.....	5
Article 1 – Remboursement du déplacement en vue d'un entretien individuel d'embauche	5
Article 2 – Indemnités de fin de contrat des salariés sous contrat à durée déterminée	5
Article 3 – Prime de titularisation	5
Article 4 – Aide à l'installation des salariés nouvellement embauchés	5
Article 5 – Prêts et aides au bénéfice des salariés :	5
Article 6 - Attribution de RCI	6
Article 7 – Rétroactivité des promotions	6
Article 8 – Prise en charge de la Garantie Minimum de Points (GMP) pour la retraite complémentaire des cadres	6
Article 9 – Acompte sur salaire	6
Article 10 – Maintien de salaire en cas de cures thermales	6
Article 11 – Indemnités versées par la Caisse Régionale pour les jours de carence	6
Article 12 – Prise en charge des frais de la manifestation lors d'un départ en retraite	6
Article 13 – Soutien des salariés en difficultés financières	6
Chapitre 3 – Accompagnement des salariés en cas d'agression physique ou d'incivilité	7
Chapitre 4 – Accompagnement psychologique des salariés.....	7
Chapitre 5 : Aides liées à la formation	7
Article 1 – Remboursement des frais kilométriques engagés par les salariés en contrat d'alternance :	7
Article 2 – Aide au logement pour les salariés en contrat d'alternance :	8
Article 3 – Aide au repas pour les salariés en contrat d'alternance durant les périodes de formation (école) :	8
Article 4 – Prise en charge des frais de formation diplômante	8
Article 5 – Congé et veilles d'examen	8
Article 6 – Récupération du jour d'examen	8
Chapitre 6 – Dispositif CESU.....	8
Article 1 – Les différents dispositifs CESU :	8
1a- Un dispositif de CESU dédié à la garde d'enfant :	8
1b - Un dispositif de CESU à usage général :	9
Article 2 : Fonctionnement du dispositif CESU	9
Article 3 – Qualification de l'aide financière de l'entreprise	10
Article 4 : Régime fiscal et social de l'aide	10
Article 5 : Participation financière du Comité Social et Economique	10
Chapitre 7 – Dispositions liées à la durée, au dépôt et à l'enregistrement de l'accord	10
Article 1- Durée et entrée en vigueur	10
Article 2 - Clause de revoyure	10
Article 3 - Adhésion	10
Article 4 - Révision - Dénonciation	11
Article 5 - Dépôt - Publicité	11

PREAMBULE

La qualité de vie au travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises, d'autant plus quand leurs organisations se transforment.

A travers le présent accord, la Direction et les Représentants du personnel affirment leurs convictions et témoignent de leur volonté de s'inscrire dans l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Notamment et, afin de tenir compte de l'évolution des modes de vie et des attentes de ses salariés, la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel d'Aquitaine a mis en place un dispositif de Chèques Emploi Service Universel (CESU) préfinancés par l'entreprise pour les années 2009 et 2010.

Ces dispositions ont été prorogées et améliorées par les accords successifs du 21/12/2010, 28/12/2012, 27/11/2014 et 18/10/2017. En effet, à travers le CESU préfinancé, la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel d'Aquitaine souhaite notamment prendre en charge une partie des dépenses contraintes des salariés, liées à la garde de leurs jeunes enfants.

De même, des accords relatifs aux « avantages salariés » ont été signés les 01/12/2004, 31/12/2009, 27/11/2014, 18/10/2017 et 18/07/2018.

De manière générale, le présent Accord s'intègre aux actions nationales et locales mises en œuvre pour faciliter l'articulation de la vie privée et de la vie professionnelle et reprend :

- Des dispositions relatives aux « avantages salariés » ;
- Des dispositions relatives au dispositif de Chèques Emploi Service Universel « CESU » préfinancés ;

Il s'intègre donc au bloc de négociation obligatoire relatif à la qualité de vie au travail (« QVT ») défini au sein l'Accord sur le Dialogue social signé le 6 juillet 2018 au sein de la Caisse Régionale d'Aquitaine et vient en complément des dispositions de ce même bloc, déjà en vigueur au sein de la Caisse Régionale d'Aquitaine, à savoir :

- Les dispositions issues de l'Accord sur la Solidarité signé le 7 juillet 2021 ;
- Les dispositions issues de l'Accord relative à la complémentaire santé des salariés signé le 17/12/2020 ;
- Les dispositions issues de l'Accord sur le contrat de collectif de prévoyance décès signé le 7 mars 2019 ;
- Les dispositions issues de l'Accord relatif au droit à la déconnexion signé le 1er juin 2017.
- Les dispositions issues de l'Accord sur la mise en œuvre de la participation des employeurs agricoles à l'effort de construction (PEAEC) signé le 22 mai 2014 ;

Après négociation avec les Organisations Syndicales, les mesures suivantes sont adoptées et tiennent compte notamment des évolutions de l'entreprise.

Chapitre 1 – Avantages relatifs aux congés et absences

Article 1 – Congés exceptionnel en cas de maladie ou d'accident d'un enfant

Dans la limite de 5 jours ouvrés par an, consécutifs ou non, et au prorata de la durée de travail du salarié, des congés exceptionnels rémunérés seront accordés à tout salarié titulaire, sur justificatif médical, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant. Deux jours supplémentaires rémunérés seront accordés si l'enfant a un handicap reconnu.

Au-delà, des congés sans solde seront possibles en accord avec la Direction.

Cette disposition étant plus favorable que l'article 22 de la CCN, elle s'y substitue.

Article 2 – Congés exceptionnel en cas d'hospitalisation du conjoint ou du concubin

Dans la limite de 3 jours ouvrés par an, consécutifs ou non, et au prorata de la durée de travail du salarié, des congés exceptionnels rémunérés seront accordés à tout salarié titulaire, sur justificatif médical, lors de l'hospitalisation du conjoint ou du concubin.

Au-delà, des congés sans solde seront possibles en accord avec la Direction.

Cette disposition étant plus favorable que l'article 22 de la CCN, elle s'y substitue.

Article 3 – Absence autorisée pour la rentrée des classes

Les salariés peuvent bénéficier de 2 heures d'absence autorisée rémunérée par jour de rentrée des classes de leur enfant de la maternelle à l'entrée en 6ème. Dans le cas où les deux parents travaillent dans la Caisse Régionale, cette disposition n'est applicable qu'à l'un des deux.

Article 4 – Lundi de Pâques et samedi veille de Pâques

Si le Lundi de Pâques reste férié, le Samedi veille de Pâques sera chômé à la Caisse Régionale d'Aquitaine.

Article 5 – Maintien du droit à congés payés en cas d'hospitalisation

Si un salarié de la Caisse Régionale est hospitalisé durant ses congés payés, la Direction accordera le maintien des droits à congés payés égal à la durée de l'hospitalisation dans la limite des dates prévues pour ce congé et fixées à l'avance avec le supérieur hiérarchique.

Chapitre 2 : Avantages pécuniaires

Article 1 – Remboursement du déplacement en vue d'un entretien individuel d'embauche

Dans le cadre d'entretiens de recrutement, la Caisse Régionale rembourse au candidat, sur demande de sa part, les frais de déplacement lors du second entretien.

Article 2 – Indemnités de fin de contrat des salariés sous contrat à durée déterminée

Conformément à la législation en vigueur, lorsqu'à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas avec la Caisse Régionale d'Aquitaine par un contrat à durée indéterminée le salarié perçoit à titre complémentaire une indemnité de fin de contrat.

Par contre, dans le cas où les relations contractuelles se poursuivent avec la Caisse régionale d'Aquitaine sous contrat à durée indéterminée il ne percevra pas d'indemnité de fin de contrat sauf s'il n'est pas titularisé à l'issue de sa période de stage.

Article 3 – Prime de titularisation

A l'issue de sa période d'essai, le salarié titularisé en contrat de travail à durée indéterminée bénéficie d'une prime d'un montant forfaitaire de 1 025 euros. Elle est versée lors du traitement de la paie qui intervient après la titularisation.

Article 4 – Aide à l'installation des salariés nouvellement embauchés

Pour permettre de faire face aux différents frais inhérents à leur installation, les salariés nouvellement embauchés par la Caisse Régionale de Crédit Agricole d'Aquitaine en contrat de travail à durée indéterminée pourront bénéficier de certains avantages concernant les tarifications bancaires.

Ainsi, par dérogation aux règles relatives aux conditions de prêt et conditions bancaires des salariés CDI titulaires de la Caisse Régionale d'Aquitaine, les salariés nouvellement embauchés en contrat de travail à durée indéterminée bénéficieront dès le premier jour de l'embauche de la réduction appliquée aux salariés titulaires sur les produits Good loc', les crédits automobiles, et les crédits à la consommation causés.

Article 5 – Prêts et aides au bénéfice des salariés :

Au titre de sa contribution à l'effort de construction (PEAEC), la Caisse Régionale d'Aquitaine met à disposition de ses salariés des prêts et des aides. Les modalités de leur mise en œuvre sont détaillées au sein d'un accord local dédié et sont portées à la connaissance des salariés par la Direction des Ressources Humaines.

Article 6 - Attribution de RCI

Lors de l'attribution annuelle des RCI (hors attribution au titre de la garantie conventionnelle), la progression minimale nette doit être de 50€.

Article 7 – Rétroactivité des promotions

Lors d'une promotion, ou d'une nomination, il est procédé à une application rétroactive de la mesure au 1er jour du mois considéré.

Article 8 – Prise en charge de la Garantie Minimum de Points (GMP) pour la retraite complémentaire des cadres

Il est convenu que la Caisse Régionale prenne à sa charge la part de la cotisation salariale de la garantie minimum de points (GMP) pour la retraite complémentaire des cadres qui est gérée par la CRCCA (institution AGIRC) dans le cadre du GIE AGRICA.

Article 9 – Acompte sur salaire

Si le salarié le demande, la Caisse Régionale verse un acompte sur salaire au prorata du temps travaillé sur le mois considéré. Ainsi, par exemple, au 15 du mois un salarié peut solliciter le versement de 15/30ème du temps travaillé sur la base du salaire net.

Article 10 – Maintien de salaire en cas de cures thermales

Les cures thermales sont assimilées à des périodes de maladie dans la mesure où la MSA reverse des indemnités à la Caisse Régionale. En ce cas, le salarié bénéficie du maintien du salaire sur présentation d'un justificatif au titre de l'article 23 de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole. Ce justificatif doit être adressé à la DRH avant le début de la cure thermique et attester que la MSA versera des indemnités journalières au titre de la cure en question.

Article 11 – Indemnités versées par la Caisse Régionale pour les jours de carence

La Caisse Régionale verse une indemnité équivalente au montant de l'indemnité journalière versée par la MSA aux stagiaires Convention Collective Nationale pour les jours de carence appliqués par la MSA, sous réserve de la production d'un certificat d'arrêt de travail.

Article 12 – Prise en charge des frais de la manifestation lors d'un départ en retraite

Lors du départ à la retraite d'un salarié, la Caisse Régionale prend en charge les frais engagés jusqu'à un maximum de 220€ pour faire face aux frais d'organisation de la manifestation prévue. Les demandes, accompagnées des justificatifs originaux attestant du règlement des frais par le salarié, sont à adresser auprès de la Direction des Ressources Humaines.

Article 13 – Soutien des salariés en difficultés financières

La Caisse Régionale d'Aquitaine a mis en place un dispositif visant à faciliter le règlement des difficultés financières de ses salariés. Le détail de ce dispositif est porté à la connaissance des salariés par la Caisse Régionale d'Aquitaine.

CL
79
AM
AGC

Chapitre 3 – Accompagnement des salariés en cas d'agression physique ou d'incivilité

Les parties au présent Accord rappellent et renforcent les mesures de préventions et d'accompagnements mises en œuvre en cas d'agression physique ou d'incivilité. Celles-ci s'inscrivent dans le cadre de l'accord branche signé le 31 mars 2021 « sur les incivilités au sein des Caisses Régionales de Crédit Agricole ».

D'une part, il est convenu de **renforcer les mesures préventives visant à éviter ou réduire le nombre d'incivilités et d'agressions physiques**. Cela se traduit notamment par l'étude approfondie des principaux éléments déclencheurs d'incivilités ou agressions physiques permettant de déceler des aménagements adéquats à mettre en œuvre ; également, l'étude approfondie de la mission d'accueil afin de déployer d'éventuelles adaptations.

Dans ce cadre, il est également rappelé, la poursuite du déploiement de formations à l'attention des salariés et des managers permettant à ces derniers d'adapter leurs comportements aux circonstances et d'avoir connaissance des bonnes pratiques à adopter dans de telles situations.

D'autre part, sont renforcées **les mesures d'accompagnement du salarié ayant subi une incivilité ou une agression physique** et ce, en complément de l'écoute apportée par les managers et la DRH.

Notamment, à la suite d'une déclaration d'incivilité ou agression physique, est pris en compte le ressenti du salarié. De plus, tout salarié souhaitant réaliser un dépôt de plainte pourra bénéficier, à sa demande, de l'appui du service Juridique dans le dépôt de plainte incluant si besoin l'accompagnement d'un avocat pris en charge par l'entreprise.

En complément, l'ensemble des dispositions relatives à l'accompagnement psychologique des salariés prévues au chapitre 4 du présent accord (ci-dessous) s'appliquent pour l'accompagnement des salariés victimes d'incivilités ou d'agressions physiques.

Chapitre 4 – Accompagnement psychologique des salariés

Les parties au présent Accord rappellent la mise à disposition d'une solution d'accompagnement psychologique, en relation avec la médecine du travail au bénéfice des salariés.

Cette solution se traduit tout d'abord par l'existence d'une ligne d'écoute 24h/24 permettant à tout salarié en ressentant le besoin d'échanger avec un psychologue, de manière confidentielle et ce, aux frais de l'entreprise. Ces entretiens peuvent également se poursuivre en face en face (5 entretiens maximum pris en charge).

En complément, est prévue la mise en place de cellule de crise pilotée par un psychologue spécialisé en cas d'évènements graves (suicide, décès, incivilité très grave...).

Enfin, seront étudiées des évolutions du présent dispositif d'accompagnement psychologique (exemple : mise en œuvre de permanences physiques de psychologues sur site).

Chapitre 5 : Aides liées à la formation

Article 1 – Remboursement des frais kilométriques engagés par les salariés en contrat d'alternance :

Les salariés en contrat d'alternance bénéficient d'un remboursement de leurs frais kilométriques selon les modalités suivantes :

- **Durant leurs périodes de formation « à l'école »** : Remboursement d'un aller-retour agence/lieu de formation (CFA, universités, écoles d'ingénieurs...) par séquence de formation (1 aller pour le 1er jour et 1 retour pour le dernier jour) selon le barème applicable au sein de la Caisse Régionale.
- **Durant leurs périodes de travail en entreprise** : prise en charge des frais kilométriques selon les mêmes règles que les salariés et selon le barème applicable au sein de la Caisse Régionale.

Article 2 – Aide au logement pour les salariés en contrat d’alternance :

Les salariés en contrat d’alternance dont le domicile est situé à plus de 60 km de leur lieu de formation (école), bénéficient d’une aide financière d’un montant 150 euros brut mensuel.

La Caisse Régionale informe et oriente les nouveaux salariés en contrat d’alternance vers les organismes externes à la Caisse Régionale pouvant les accompagner dans leurs recherches de logement et leur intégration au sein de leur nouveau lieu de vie (y compris les démarches administratives connexes (signature du bail, électricité, internet, assurance...)).

Article 3 – Aide au repas pour les salariés en contrat d’alternance durant les périodes de formation (école) :

Les salariés en contrat d’alternance bénéficient d’un forfait correspondant à la part patronale du ticket restaurant en vigueur/journée de formation école.

Article 4 – Prise en charge des frais de formation diplômante

Les frais d’inscription à un parcours de formation diplômante accompagné par la Caisse Régionale d’Aquitaine dans le cadre du plan formation sont partiellement pris en charge en application des modalités définies dans l’accord formation professionnelle en vigueur.

Par contre, si un salarié abandonne son parcours de formation sans raison valable (autres difficultés que problèmes personnels ou familiaux importants, maladie, maternité, ...) les frais d’une inscription ultérieure à une formation diplômante seront à sa charge.

Article 5 – Congé et veilles d'examen

La possibilité de prendre un jour de congé « veille d’examen » en deux demi-journées dissociées dans les cas prévus par la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole est possible pour les salariés de la Caisse Régionale d’Aquitaine. Ces 2 demi-journées se substituent à la journée prévue par la Convention Collective. Les veilles d’examen sont accordées aussi pour les unités de valeur des parcours Bachelor. Cette journée ou ces demi-journées devront être posées à une date la plus proche possible avant l’examen les ayant motivées.

Article 6 – Récupération du jour d'examen

Si le jour de l’examen correspond au jour de repos de l’apprenant, il y a récupération du jour.

Chapitre 6 – Dispositif CESU

Article 1 – Les différents dispositifs CESU :

Les salariés bénéficiaires peuvent choisir de s’affilier à l’un des deux dispositifs suivants non cumulables, en fonction de leur situation et de leurs besoins :

1a- Un dispositif de CESU dédié à la garde d’enfant :

Tout salarié, sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, bénéficiant d’une ancienneté d’au moins 6 mois consécutifs dans l’entreprise (l’ancienneté requise s’apprécie au jour de la commande) peut procéder à la commande de CESU dédié à la garde d’enfant et bénéficier de la prise en charge partielle de la Caisse Régionale, dans les conditions ci-dessous.

Ce dispositif permet aux salariés de commander des CESU préfinancés destinés à régler les frais de garde de leurs enfants à charge jusqu’au 7ème anniversaire. L’éligibilité de l’enfant s’apprécie au jour de la commande.

Les CESU « garde d'enfant » peuvent être utilisés pour tous les modes de garde dont les prestataires acceptent le CESU :

- halte garderie, crèche
- assistantes maternelles
- garde à domicile
- garde occasionnelle (baby-sitting)
- garde partagée, etc.

La prise en charge de l'entreprise s'élève à :

- 35% de la valeur faciale des CESU commandés, et ce dans la limite de 455€ par an et par enfant éligible déclaré à charge du salarié auprès de la DRH.
- Pour les salariés dont l'enfant est en situation d'handicap (reconnaissance en lien avec la MDPH), la prise en charge de l'entreprise sera portée par an et par enfant éligible déclaré à charge du salarié auprès de la DRH à :
 - 100% de la valeur faciale des CESU commandés pour la fraction des chèques allant de 0 à 600 € (soit, une limite de prise en charge par l'entreprise fixée à 600 euros par an) puis,
 - 35% de la valeur faciale des CESU commandés pour la fraction des chèques allant de 601 euros et 1300 euros (soit une limite de prise en charge par l'entreprise fixée à 245 euros par an).

Soit, une limite totale de prise en charge d'un montant de 845 euros par an et par enfant éligible à la charge du salarié auprès de la DRH.

1b - Un dispositif de CESU à usage général :

Tout salarié, sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, bénéficiant d'une ancienneté d'au moins 6 mois consécutifs dans l'entreprise (l'ancienneté requise s'apprécie au jour de la commande), peut procéder à la commande de CESU à usage général et bénéficier de la prise en charge partielle de la Caisse Régionale, dans les conditions ci-dessous.

La prise en charge de l'entreprise s'élève à 35% de la valeur faciale des CESU commandés, dans la limite de 280€ par an et par salarié.

Ce dispositif permet aux salariés de commander des CESU préfinancés destinés à régler des prestations de service à la personne.

Les CESU à usage général peuvent être utilisés pour régler tous types de prestations de services, et notamment les suivantes, dont la liste peut évoluer avec la législation sur le CESU :

- aide à domicile pour les tâches de la vie courante
- gardes de jour et de nuit
- coiffure et soins esthétiques à domicile
- accompagnement hors domicile
- aide aux tâches ménagères
- travaux de bricolage et de jardinage
- assistance informatique à domicile.

Article 2 : Fonctionnement du dispositif CESU

Le dispositif CESU découlant du présent accord sera mis en œuvre par la Direction des Ressources Humaines.

L'affiliation à l'un ou l'autre des trois dispositifs se fait au moment de la première commande de l'année civile effectuée par le salarié, et ce jusqu'à la fin de l'année civile considérée.

Les CESU peuvent être commandés par les salariés à l'occasion de périodes d'ouverture dédiées au cours de l'année. La participation de l'employeur prend la forme d'un préfinancement, de sorte que seule la part non prise en charge par la Caisse Régionale sera prélevée au salarié bénéficiaire.

L'utilisation de ces chèques doit exclusivement bénéficier aux salariés de la Caisse régionale pour financer des dépenses qui leurs sont propres ou qui concernent des personnes à leur charge.

Article 3 – Qualification de l'aide financière de l'entreprise

Conformément aux dispositions de l'article L 7233-6 du Code du Travail, il est expressément convenu que l'aide de l'entreprise versée au titre du présent accord n'entre pas dans le cadre des activités sociales et culturelles du Comité Social et Economique mentionnées à l'article L 2323-83 du même code et ne constitue en aucun cas une dépense sociale au sens de l'article L 2323-86 du Code du Travail et au sens de l'article 18 de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole.

Article 4 : Régime fiscal et social de l'aide

L'aide financière de l'entreprise sous forme de CESU est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite de 1 830€ par année civile et par salarié bénéficiaire conformément aux dispositions de l'article D.7233-8 du Code du Travail.

Au titre de chaque année civile écoulée, un état récapitulatif des aides versées dans le cadre de la prise en charge des CESU commandés sera adressé aux salariés bénéficiaires, en application de l'article D.7233-9 du Code du Travail.

Article 5 : Participation financière du Comité Social et Economique

Le Comité Social et Economique viendra compléter cette aide pour le montant qu'il aura décidé d'attribuer. Le Comité Social et Economique statuera une fois par an sur le montant pris en charge.

A titre informatif et à la date d'entrée en vigueur du présent accord, le comité social et économique participe au financement selon les modalités suivantes :

- 10% du montant avec un maximum de 60 € dans le cadre du CESU Garde d'enfants ;
- 10% du montant avec un maximum de 60 € dans le cadre du CESU Universels.

Chapitre 7 – Dispositions liées à la durée, au dépôt et à l'enregistrement de l'accord

Le présent Accord vient en remplacement de l'accord collectif échue du 18 juillet 2018 et se substitue à compter de sa date d'application à toute pratique, tout usage, tout avantage social et autre accord collectif en vigueur antérieurement.

Article 1- Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.
Il prendra effet à compter du 01/01/2022 et prendra fin le 31/12/2024.

Article 2 - Clause de revoyure

En cas d'évolution législative impactant fortement l'application du présent accord, les parties conviennent de se réunir dans les meilleurs délais afin d'échanger sur les évolutions rendues nécessaires.

Article 3 - Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative dans l'entreprise qui n'est pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.
L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

AM 70 AGC
CL OC

Article 4 - Révision - Dénonciation

Le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par toute partie signataire ou adhérente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander à tout moment la révision de tout ou partie du présent accord d'entreprise, par voie de lettre remise en main propre contre décharge remise aux autres parties signataires.

Article 5 - Dépôt - Publicité

Le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail.

Un exemplaire original sera également remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives et sera également diffusé à l'ensemble du personnel sur l'Intranet de la Caisse Régionale.


Fait à Bordeaux, le 2/12/2021

Pour les Organisations Syndicales
représentatives,

C.F.D.T.

Anne Gaëlle CARANNES


F.O.

Adeline HASUNGER


S.N.E.C.A - C.G.C.

Mare-Aurélien DAUGAREIL


S.U.D.

christophe LAGOGUÉ


Pour la CRCAM
d'Aquitaine,

Le Directeur Général,


Olivier CONSTANTIN