NORMANDIE-SEINE
Toute une banque pour vous

Accord relatif à la parentalité

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de Normandie-Seine, dont le Siège Social est situé Chemin de la Bretèque à Bois-Guillaume, représentée par Monsieur Bernard AUGRIS, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines.

D'une part,

et les Organisations Syndicales ci-après désignées :

C.F.D.T. représentée par : **Régine CLOET**

C.F.T.C. représentée par : **Jean-Christophe LE BARON**

C.G.T. représentée par : **Thierry COURTHEUSE**

S.N.E.C.A./C.G.C. représenté par : **Cécile DERAMBURE-TABERKANE**

D'autre part, et spécialement mandatées à cet effet.

Il est convenu ce qui suit :

CDT BA
JCLB RC

NORMANDIE-SEINE
Toute une banque pour vous

Préambule

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de Normandie-Seine en tant qu'employeur responsable est attentif à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale, notamment la vie parentale.

Le présent accord négocié entre les Organisations Syndicales et la Direction a pour objectif de favoriser cet équilibre tout en contribuant, dans son domaine dédié, à l'objectif de mixité et d'égalité hommes-femmes.
Enfin, en regroupant l'ensemble des mesures négociées sous le thème unique de la parentalité, leur accès et leur compréhension s'en retrouvent facilités pour tous.

1. Informations sur les dispositions liées à la parentalité :

La Direction des Ressources Humaines s'engage à mettre à disposition un guide et des formulaires dédiés via l'outil People Ask afin d'accompagner les salariés dans ce moment de vie.

Attentifs à l'organisation dans les meilleures conditions de ce moment de vie lié à la parentalité, un entretien entre le ou la salarié(e) et son manager (et/ou la DRH) est préconisé.

Les parties conviennent que par la notion de "conjoint" utilisée au sein du présent accord, on entend la personne conjoint marié(e) ou le partenaire de PACS ou la personne vivant avec le ou la salarié(e) en union libre.

Les parties conviennent en outre que, en cas d'évolutions législatives ou conventionnelles entrant dans le champ d'application de la parentalité au sein du présent accord, il sera fait application entre les deux des dispositions les plus favorables aux salariés, sous réserve du respect absolu des dispositions relevant de l'ordre public.

2. Mesures concernant la grossesse

2.1. Suivi médical de la grossesse

Toute salariée bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée (incluant le temps de trajet aller/retour), pouvant aller jusqu'à une demi-journée, pour le suivi de sa grossesse sur justificatif adressé à son manager. Ces autorisations d'absences rémunérées concernent les examens médicaux obligatoires et rendez-vous de suivi de grossesse tels que définis par l'article R2122-1 du code de la santé publique.

Le salarié conjoint bénéficie également d'une autorisation d'absence, sur demande justifiée, pour se rendre à 3 de ces examens médicaux obligatoires, pour la durée de l'examen et du trajet afférent.

Le ou la salarié(e) devra faire la demande à son manager, justifier de son lien avec la future mère et d'un certificat du médecin suivant la grossesse et attestant que l'absence est liée à un examen prénatal obligatoire.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération.

2.2. Préparation à la naissance et à la parentalité

Toute collaboratrice enceinte en faisant la demande et sur justificatifs a la possibilité d'assister, à compter du 6e mois de la grossesse de séances de préparation à la naissance ou la parentalité.

La salariée posera à cet effet auprès de sa hiérarchie une demi-journée de congés. Elle pourra prendre cette absence sur son solde :

- de congés payés,
- de jours liés à la Réduction du Temps de Travail,
- de Compte Epargne Temps
- de Compte Epargne Congés
- de repos compensateur
- ou à défaut sans solde

Le salarié conjoint pourra également poser des congés sur ces mêmes soldes pour se rendre à ces séances de préparation à la naissance et à la parentalité dans les mêmes conditions et dans la limite de 4 séances.

2.3 Réduction provisoire du temps de travail

A partir du troisième mois de grossesse médicalement constatée, la salariée bénéficie d'une réduction de la durée quotidienne de travail d'une heure, sans diminution de salaire. En cas de travail à temps partiel, cette réduction est attribuée au prorata du temps de travail. Cette réduction de la durée quotidienne de travail ne peut donner lieu à report et ses modalités sont définies en accord avec le responsable hiérarchique.

2.4 Procréation Médicalement Assistée (PMA)

La collaboratrice ayant recours à un protocole médical de Procréation Médicalement Assistée bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pour assister aux actes médicaux nécessaires à la PMA.

Le conjoint d'une femme ayant recours à une PMA bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pour assister à 3 examens maximum pour chaque protocole de PMA.

3. Naissance & adoption

3.1. Primes de naissance et d'adoption

La prime de naissance et d'adoption est versée au montant et dans les conditions prévues à l'article 34 de la Convention Collective Nationale.

La prime d'adoption sera attribuée aux salariés à qui un enfant est confié en vue de son adoption et qui sont éligibles au congé d'adoption prévu à l'alinéa 1er du point II de l'article 21 de la Convention Collective Nationale.

3.2. Les congés attachés à la naissance ou à l'adoption d'un enfant

3.2.1. Congé maternité

L'article 21 de la Convention Collective Nationale prévoit qu'un congé de quatre mois avec salaire entier est accordé aux salariées titulaires en état de grossesse.

Pour la naissance d'un troisième enfant et au-delà, le Crédit Agricole Normandie-Seine maintient à ces salariées leur plein salaire pendant deux mois en sus de l'alinéa précédent.

3.2.2. Congé d'adoption

L'article 21 de la Convention Collective Nationale prévoit un congé avec salaire entier, en application et dans les conditions de l'article L. 1225-37 du Code du travail, aux salariés titulaires à qui un enfant est confié en vue de son adoption, à partir de l'arrivée de l'enfant à leur foyer.

CDT AA
JCLB JC RC

3.2.3. Congé de naissance ou d'adoption du conjoint

L'article 20 de la Convention Collective Nationale prévoit un congé de naissance ou d'adoption de 3 jours ouvrés consécutifs ou non, au bénéfice du conjoint de la personne ayant accouché ou adopté.

3.2.4. Dispositifs d'aide à la reprise de l'activité

Conformément aux stipulations de l'accord relatif à la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes, tout salarié de retour de son congé maternité ou d'adoption, congé allaitement ou congé parental d'éducation est reçu en entretien par son supérieur hiérarchique, dans un délai d'un mois avant la reprise de son travail si elle le souhaite et au plus tard dans les 48 heures qui suivent la date de retour de son absence.

Au cours de l'entretien le responsable hiérarchique valide les conditions de formation et de monitorat éventuel permettant une remise à niveau des compétences intégrant les évolutions techniques, juridiques et réglementaires intervenues depuis son départ en congé maternité, congé d'adoption ou congé parental d'éducation.

Tout salarié de retour de congé maternité, congé d'adoption, congé d'allaitement ou congé parental d'éducation est reçue en entretien, par le service RH en charge du recrutement et des carrières, dans un délai d'un mois avant la reprise du travail, si le salarié le souhaite, et au plus tard dans les trois mois suivant la date de reprise.
Cet entretien permet notamment de déterminer si les formations spécifiques de mise à niveau nécessaires ont été menées.

3.2.5. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert au père du nouveau-né et au conjoint de la mère s'il n'est pas le père de l'enfant, quel que soit le type de contrat de travail ou l'ancienneté.

Sa durée légale non fractionnable est à ce jour de 11 jours calendaires, 18 jours en cas de naissances multiples ou 30 jours maximum en cas d'hospitalisation immédiate justifiée du nouveau-né dans une unité de soins spécialisée. Il n'est pas rémunéré au profit du versement d'indemnités journalières par la MSA.

Conformément aux stipulations de l'accord relatif à la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes, le Crédit Agricole Normandie-Seine assure la subrogation et complètera le cas échéant les indemnités journalières versées par la MSA de manière à maintenir le salaire du collaborateur concerné sur la durée de 11 jours calendaires consécutifs (18 en cas de naissances multiples). En cas de subrogation, la MSA versera directement les indemnités journalières correspondantes au Crédit Agricole Normandie-Seine.

Il est toutefois expressément convenu qu'en cas de suppression par la MSA du versement des indemnités liées à ce congé, le montant correspondant sera alors déduit du salaire maintenu par le Crédit Agricole Normandie-Seine.

La rémunération à prendre en compte pour le calcul du salaire pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est la rémunération de la classification (RCL), la rémunération des compétences individuelles (RCI), la rémunération conventionnelle complémentaire (RCC) – hors le supplément familial de salaire –, la rémunération complémentaire Caisse Régionale (RCCR).

3.3. Congés post naissance

3.3.1. Congé d'allaitement

A l'expiration de son congé de maternité, toute employée a la faculté, en cas d'allaitement d'accéder à un congé de trois mois à plein salaire ou six mois à demi-salaire (au lieu de trois mois à demi-salaire comme prévu dans l'article 21 de la Convention Collective Nationale).

Cette rémunération à plein ou demi-salaire ne sera attribuée qu'en cas d'allaitement effectif (un certificat médical l'attestant devra être produit avant le 15e jour de chacun des trois premiers mois rémunérés)

3.3.2. Congé spécial enfant malade

L'article 22 de la Convention Collective Nationale indique que dans la limite de cinq jours ouvrés par an, des congés sans solde seront accordés à tout salarié parent titulaire, sur justificatif médical, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant. Il est convenu entre les parties que ces dispositions ne s'appliquent que pour les enfants de moins de 12 ans. Pour chaque congé spécial enfant malade entamé, les parties conviennent que le collaborateur pourra décider, en fonction de sa situation, de n'utiliser qu'une seule demi-journée ou une journée entière à sa discrétion.

Il est prévu par les présentes que trois jours ouvrés sur les cinq mentionnés dans le précédent alinéa ouvriront droit à salaire plein pour les salariés concernés.

A partir du 3e enfant à charge de moins de 12 ans, le salarié parent pourra bénéficier d'un 4e jour de maintien de salaire par an.

A partir du 4e enfant à charge de moins de 12 ans, le salarié parent pourra bénéficier d'un 5e jour de maintien de salaire par an.

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.

3.3.3. Congé parental d'éducation et mise en disponibilité

L'article 21 de la Convention Collective Nationale rappelle la possibilité de recourir au congé parental d'éducation. Ce congé non rémunéré est ouvert à tout salarié homme ou femme, parent naturel ou adoptif, pouvant justifier d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la naissance de l'enfant ou en cas d'adoption, de son arrivée au foyer avant l'âge de 16 ans.

3.3.4. Autorisation d'absence pour la rentrée des classes

L'article 20 de la Convention Collective Nationale prévoit une autorisation d'absence rémunérée de deux heures pour assister à la rentrée des classes de son enfant en école maternelle ou en première année d'école primaire.

Le présent accord étend ce dispositif d'autorisation d'absence au parent d'un enfant scolarisé de l'école maternelle jusqu'à la première année de collège.

CDT JCB GC RC

4. Congés évènements familiaux

Les parties conviennent d'étendre la notion de conjoint aux salariés pacsés et vivant en concubinage, pour tous les cas de congés pour événements familiaux.

4.1. Congé spécial perte d'un enfant (utilisable au moment de l'évènement)

Le code du travail prévoit un congé spécial pour la perte d'un enfant de moins de 25 ans, ou quel que soit son âge s'il était lui-même parent. Ce congé est aussi applicable pour la perte d'une personne âgée de moins 25 ans à la charge effective et permanente du salarié. Sa durée est de 7 jours ouvrés.

Pour le décès d'un enfant de 25 ans ou plus n'étant pas lui-même parent, le congé spécial est fixé par la loi à 5 jours ouvrables.

Le congé spécial pour perte d'un enfant est cumulable avec le congé de deuil détaillé ci-après. Il est à prendre au moment de l'évènement.

4.2. Congé de deuil

Un congé légal de deuil supplémentaire est institué lors du décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente d'un salarié, quel que soit son statut ou son ancienneté.

Ce congé est fixé à une durée de 8 jours ouvrables et fractionnables dans l'année suivant le décès. Le salaire est maintenu par Crédit Agricole Normandie-Seine en subrogation de la MSA.

4.3. Survenance d'un handicap chez l'enfant

Lors de l'annonce d'un handicap chez l'enfant, un congé de deux jours ouvrables est accordé au bénéfice du parent. Les deux parents, salariés du Crédit Agricole Normandie-Seine, pourront tous deux en bénéficier.

Le congé de présence parental est ouvert sous conditions à tout salarié, quelle que soit son ancienneté, dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident grave rendant indispensables une présence parentale. Ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur au profit d'une allocation journalière versée par la Caisse d'Allocations Familiales.

Crédit Agricole Normandie-Seine s'engage à donner une suite favorable à toute demande formalisée dans le respect des délais de prévenance et remplissant les conditions légales.

5. Dispositifs d'aide à la parentalité par les Chèques Emploi Service Universel (CESU)

Peuvent bénéficier de Chèques Emploi Service Universel tout salarié du Crédit Agricole Normandie-Seine remplissant les conditions et dans les limites prévues au sein de l'accord dédié aux CESU.

Il s'agit de deux types de CESU destinés, soit :

1. A aider les salariés du Crédit Agricole Normandie-Seine pour le règlement de prestations de soutien scolaire ou de garde d'enfants ayant droit du salarié ;
2. A aider les salariés du Crédit Agricole Normandie-Seine pour le règlement de prestations d'aide au handicap soit pour lui-même, soit pour un de ses proches tel que défini au sein de l'accord dédié.

CDT JCLS RC

6. Dispositif expérimental de réservation de place de crèche

Crédit Agricole Normandie-Seine s'inscrit dans une démarche expérimentale de réservation de places au sein de crèches partenaires. Ces places de crèche seront réservées aux enfants de collaborateurs homme ou femme et ne pourront être cumulées avec le bénéfice de CESU enfant. Le salarié lors de la commande de CESU trimestrielle ne devra pas être bénéficiaire d'une place en crèche pour le ou les enfants bénéficiant d'un berceau financé par Normandie-Seine.

S'agissant d'un dispositif expérimental, les modalités de mise en œuvre telles que la définition des conditions d'attributions de place seront déterminées ultérieurement.

7. Durée et révision de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans du 1er janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2023. Il est précisé que c'est la date de survenance du fait générateur qui sera retenu pour l'application des règles du présent accord. A ce terme et à défaut de signature d'un nouvel accord, les dispositions du présent accord cesseront de produire automatiquement effet.

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie, à tout moment, par voie d'avenant.

La partie souhaitant engager une procédure de révision devra en informer la ou les autres parties par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courrier remis en main propre, accompagné d'un projet écrit sur les points de l'accord qu'elle souhaite voir modifiés.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

8. Dépôt de l'accord

Dès sa conclusion, un exemplaire de l'accord sera remis à chacune des Organisations Syndicales représentatives dans l'Entreprise, par voie électronique. Le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE par le biais de la plateforme de téléprocédure télé@ccord. Un exemplaire papier fera l'objet d'un dépôt au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes compétent.

Le présent accord sera diffusé à l'ensemble des salariés par voie d'intranet.

Fait à Bois-Guillaume, le 9 décembre 2020

Pour la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de Normandie-Seine :

Le Directeur des Ressources Humaines
Bernard AUGRIS

Pour les Organisations syndicales :

Pour la C.F.D.T.,
Régine CLOET

Pour la C.F.T.C.,
Jean-Christophe LE BARON

Pour la C.G.T.,
Thierry COURTHEUSE

Pour le S.N.E.C.A. C.G.C.,
Cécile DERAMBURE-TABERKANE