

ACCORD N°125
AVENANT N°1 - ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE
FEMME/HOMME

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de l'Anjou et du Maine dont le siège social est situé 77 avenue Olivier Messiaen, LE MANS (72000), représentée par M. Hugues BRASSEUR, agissant en qualité de Directeur Général,

D'une part,

Et les organisations syndicales ci-après désignées :

- La CFDT, représentée par *Gervande LERAY*
- Le SNECA/CGC, représenté par *Denis VAILLANT*
- SUD/SDACAAM, représenté par *Bruno FOURMONT*
- La CGT, représentée par *Maxime Boen Plante*

D'autre part,

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrit dans le cadre de l'accord national du 27 juin 2017 sur l'égalité professionnelle entre femmes et les hommes.

Le présent avenant reprend à l'identique les dispositions de l'accord n°109 sur les aides à la parentalité arrivant à échéance le 30 novembre 2020.

PREAMBULE

La Caisse Régionale souhaite réaffirmer son attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes et développer une égalité de traitement dans le cadre du recrutement, de la formation et de l'évolution professionnelle. L'objectif est également de favoriser l'accès des femmes aux fonctions d'encadrement et de management.

Dans le cadre des dispositions légales et dans le respect de l'accord national du 27 juin 2017 sur l'Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les Caisse régionales de Crédit Agricole les parties s'engagent, par le présent accord, à poursuivre la mise en œuvre des dispositions et de démarches visant à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties ont recherché des mesures concrètes permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes conformément aux articles R. 2242-2 à R. 2242-8 du code du travail.

Dans le cadre des articles L. 2242-8 à L. 2242-12 et R. 2242-2 à R. 2242-11 du code du travail, la Caisse Régionale se fixe des objectifs dans les 4 domaines suivants :

MBo

Dw

GL

P

BF

- Le recrutement,
- Le déroulement de la carrière et les promotions,
- La formation professionnelle,
- La rémunération.

La Caisse Régionale s'engage, sur chacun de ces domaines d'actions à se fixer des objectifs de progression, à programmer des actions et à se doter d'indicateurs chiffrés exprimés en répartition femmes/hommes.

La Caisse Régionale innove aussi en la matière, en engageant des travaux durant l'année 2020, relatifs à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle (crèches, conciergeries) ainsi qu'en prévoyant des informations/formations au sujet de la mixité et des cycles de vie.

Article 1 - LE RECRUTEMENT

La Caisse Régionale se fixe pour objectif de tendre vers un équilibre de la répartition des effectifs femmes et hommes en prenant en compte les mouvements naturels d'embauches et de départs. Elle s'engage à veiller à une répartition équilibrée des embauches entre les femmes et les hommes.

A. Les actions mises en œuvre

La Caisse Régionale réaffirme le respect du principe de non-discrimination dans son approche du recrutement ainsi que son engagement d'égalité de traitement entre femmes et hommes tout au long du processus de recrutement, quels que soient les métiers concernés, de la rédaction des offres d'emploi à la titularisation des salariés nouvellement embauchés. Les processus de sélection (tests, entretiens...) doivent se baser sur les seules notions de compétences et de motivation et exclure toute pratique discriminatoire.

La Caisse Régionale s'engage :

- à développer des partenariats avec les écoles, les centres de formation professionnelle, les universités pour faire découvrir les métiers
- à veiller à un équilibre femme/homme dans l'entreprise en prenant en compte les mouvements naturels d'embauches et de départs (ex : les départs en retraite...).
- à assurer, au moment de l'embauche, à diplôme égal et à compétence égale, pour un même emploi, une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.
- à avoir des équipes de recrutements mixtes
- à sensibiliser les managers à la diversité, à la promotion de la mixité, ainsi qu'à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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

B. Les indicateurs chiffrés

- Les effectifs CDI femmes/hommes par classe sur l'année N et N-1
- Les embauches CDI femmes/hommes par classe sur l'année N et N-1
- L'observatoire des embauches de 1998, 2008 et 2018.

Article 2 - LE DÉROULEMENT DE LA CARRIERE ET LES PROMOTIONS

Les parties signataires tiennent à rappeler que tous les processus de sélection (détectives, tests, entretiens...) doivent se baser sur des notions telles que les compétences et la motivation et exclure des pratiques discriminatoires liées à l'âge, au genre, au temps partiel, etc....

Titre 1 Accessibilité aux postes à responsabilité

La Caisse Régionale s'engage à promouvoir l'accès des femmes à des postes à responsabilité et notamment des postes de responsable de management.

Les objectifs qu'elle se fixe d'ici la fin 2024 sont les suivants :

- 30 % de femmes dans les parcours de formation managers et managers opérationnels ;
- à effectif constant, augmentation de 2 points en moyenne par an de la proportion des femmes au sein de la Classe III.

A. Les actions mises en œuvre

- Il sera porté une attention particulière aux différences de rythme de carrière entre les femmes et les hommes liées à la parentalité.
- Par ailleurs, la Caisse Régionale réaffirme que le temps partiel, bien que n'étant pas toujours un mode d'organisation compatible avec les activités de certains emplois, ne doit pas être un obstacle à l'évolution de carrière, ni pénaliser le parcours professionnel de femmes ou d'hommes qui en font le choix. Le travail à 4/5^{ème} peut être un rythme de travail envisageable pour l'exercice de fonctions comportant un certain niveau de responsabilités telles que des fonctions de manager. Lorsque sur l'emploi à temps plein tenu par le salarié, la ligne hiérarchique et la DRH estiment que le travail à temps partiel est incompatible avec le fonctionnement du service, la Direction des Ressources Humaines apportera une réponse motivée et recherchera des solutions alternatives au sein de la Caisse Régionale.
- La Caisse Régionale veille à ne pas engager ses collaborateurs dans de fortes mobilités géographiques qui pourraient s'avérer préjudiciables à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et plus spécifiquement lors des nominations de femmes sur des postes d'encadrement.

B. L'indicateur chiffré

- L'évolution, en structure, de la répartition des femmes et des hommes dans la classe III sur les 10 et 5 dernières années ;
- L'évolution du nombre de femmes dans les parcours de formation managers et managers opérationnels.

Titre 2 Evolution professionnelle

La Caisse Régionale rappelle que les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Cet objectif sera poursuivi en excluant toute discrimination. Les performances, compétences et profils de chacun sont les critères déterminants dans le choix du candidat. Les objectifs qu'elle se fixe d'ici la fin 2024 sont les suivants :

- Un nombre de femmes promues proportionnel à la part des femmes dans l'effectif ;
- Un nombre de femmes attributaires de garanties conventionnelles de 1^{er} niveau proportionnel à la part des femmes dans l'effectif

A. Les actions mises en œuvre

- Afin de mieux connaître les souhaits d'évolution de chacun, la Caisse Régionale s'engage à mettre en place, au fil de l'eau, des entretiens RH/Formation d'orientation professionnelle (analyse des motivations, des compétences, des éventuels besoins de formation...) dans le cadre du traitement des réponses négatives aux candidatures exprimées. Un seuil de déclenchement de l'entretien est fixé au-delà de 3 réponses négatives sur une période de 18 mois.
- A l'issue d'un congé parental à temps partiel, un entretien avec le responsable hiérarchique sera proposé à chaque salarié afin d'échanger sur ses attentes et ses souhaits d'évolution dans l'entreprise. Le manager fera une synthèse de cet échange à la Direction des Ressources Humaines. Par la suite, chaque salarié concerné pourra, s'il le souhaite, être reçu par un représentant de la Direction des Ressources Humaines lors d'un entretien RH d'orientation.

B. Les indicateurs chiffrés

- Le nombre d'entretien RH au-delà de 3 réponses négatives à une candidature sur une période de 18 mois ;
- Le nombre de promotions de femmes et d'hommes par an ;
- Le nombre de femmes / d'hommes sur les parcours diplômants des métiers spécialisés (ex : Master Agri Pro, ...)

Titre 3 Gestion des absences longues

Comme le prévoit l'accord national sur la formation professionnelle, la Caisse Régionale veille à soutenir le salarié dans sa dynamique de reprise en l'accompagnant dans le cadre d'un entretien professionnel formalisé comme ci-dessous.

De plus, elle se fixe comme objectif que tous les salariés de retour d'absences de plus de 4 mois aient un rendez-vous téléphonique avec leur Chargé de développement des compétences dans les 3 mois suivant leur retour en poste.

Au regard des besoins de chaque unité, la Direction des Ressources Humaines veillera à organiser dans les meilleures conditions le remplacement des salariés partant en congé maternité, en congé d'adoption ou en congé parental.

Il est rappelé que l'accès aux postes à temps plein à pourvoir par la Caisse Régionale sera proposé en priorité aux salariés à temps partiel dont le profil correspond aux compétences requises et qui auront exprimé le souhait de travailler à temps plein.

A. Les actions mises en œuvre

▪ Avant l'absence :

Suite à la déclaration de grossesse faite par la salariée, les informations nécessaires à la période pré-maternité lui seront adressées par le service Gestion des Relations sociales, Administration RH et Paie.

Une rencontre avec le responsable hiérarchique et la salariée devra être organisée au plus tard **1 mois avant** la date de départ. La Direction des Ressources Humaines le demande par mail au manager et en informe le salarié. Dans le cadre de cette rencontre, le manager et le salarié complètent un support d'entretien électronique et accessible dans l'outil RH SIRH'US Talent. Ce support sera ensuite accessible à tout moment par le salarié, la ligne hiérarchique ainsi que par les équipes RH.

L'objectif de cet entretien est d'échanger sur la durée prévisionnelle de l'absence, les informations à adresser à la salariée pendant son absence, ses souhaits d'évolution professionnelle ainsi que de discuter des conditions de son retour dans l'entreprise. A la demande de la salariée, cette rencontre est suivie par un entretien RH/Formation avec le chargé de développement des compétences concerné.

▪ Pendant l'absence :

Les salariés absents pendant une longue durée (y compris congés de maternité) peuvent conserver un lien avec l'entreprise en demandant à leur responsable hiérarchique de leur faire suivre à domicile, pendant leur absence, les principales informations diffusées dans la Caisse Régionale. A cet effet, dans la partie « tâches programmées » du support d'entretien, les documents sur l'activité et le métier souhaités peuvent être inscrits par le manager. Ces documents sont adressés directement par le manager au salarié.

Il est précisé que l'information qui est adressée avant le départ d'une personne en congé maternité, indiquera à la salariée qu'elle pourra contacter le Comité Social et Economique pour obtenir toute information sur les œuvres sociales.

Le service de Communication Interne / Externe adresse mensuellement aux salariés qui le souhaitent, par voie électronique, l'ensemble des informations de la Caisse Régionale ainsi que les offres d'emploi.

Afin d'accompagner au mieux le retour des salariés revenant d'un congé maternité, d'adoption ou parental, un courrier est adressé un mois avant le retour afin de fixer les modalités de reprise.

Ce courrier fait mention de l'entretien qui doit se dérouler avec le responsable hiérarchique et des différents dispositifs d'accompagnement à la réadaptation dans l'emploi.

▪ Après le retour :

Afin que le salarié de retour d'une absence de longue durée puisse reprendre le rythme de son activité dans les meilleurs délais, soit au-delà de 4 mois d'absence consécutifs dans l'entreprise (y compris dans le cadre d'un congé de maternité), le salarié qui le remplaçait, dans son métier, restera jusqu'au lendemain du jour où le salarié reprend son poste pour faire un point avec lui sur les dossiers et affaires en cours.

Un entretien avec le responsable hiérarchique et le salarié devra être organisé le jour de la reprise ou dans un délai maximum d'une semaine après le retour. Conformément aux dispositions de l'accord national sur la formation professionnelle, cet entretien pourra, pour les salariés absents plus de 4 mois consécutifs, être réalisé avant la reprise effective du travail s'ils le demandent.

Cet entretien permettra au salarié de définir avec son manager et la DRH un dispositif d'accompagnement à la reprise et d'exprimer ses souhaits d'évolution professionnelle. Ce

dispositif, suivant la durée de l'absence, les changements intervenus pendant l'absence et le métier exercé par la personne, pourra aller de l'aide opérationnelle de certains collaborateurs de l'entreprise, désignés pendant quelques semaines, à la mise en place d'un parcours de formation personnalisé. Le parcours devra débuter rapidement au retour de la personne et au plus tard dans un délai d'un mois. Il pourra alors prendre la forme :

- d'immersions dans d'autres unités,
- de monitorat ou de tutorat,
- de formation métier en présentiel,
- de e-Learning

Dans le cadre de cette rencontre, le manager et le salarié complètent un support d'entretien électronique et accessible dans l'outil RH SIRH'US Talent. Ce support sera ensuite accessible à tout moment par le salarié, la ligne hiérarchique ainsi que par les équipes RH.

A la demande du salarié, cette rencontre est suivie par un entretien RH avec le chargé de développement des compétences concerné.

La caisse régionale s'engage, à ce qu'au retour du salarié, la première journée, soit pleinement consacrée à la reprise et à la réadaptation à l'emploi.

B. Les indicateurs chiffrés

- Le nombre de départs en congé maternité sur l'année ;
- Le nombre de retours de salariés sur l'année suite à une absence longue ;
- Le nombre d'entretiens entre le responsable hiérarchique et le salarié avant le départ en congé maternité ;
- Le nombre d'entretiens entre le responsable hiérarchique et le salarié au retour d'une absence de plus de 4 mois ;
- Le nombre d'entretiens RH au retour d'un salarié absent plus de 4 mois ;
- Le nombre d'envois de la synthèse de l'actualité de la Caisse Régionale aux salariés absents plus de 4 mois ;
- Le nombre de formations qualifiantes déjà engagées par les salariés en congé parental ou en congé d'allaitement

Article 3 - LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Dans le cadre du respect du principe d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle, la Caisse Régionale s'engage à maintenir un équilibre dans la répartition femmes / hommes du nombre de stagiaires formé par classe (cet objectif sera rapporté à l'effectif de chaque classe).

A. Les actions mises en œuvre

La Caisse Régionale s'engage à renforcer son approche de la formation professionnelle non discriminante.

Pour cela, les salariés qui le souhaitent, absents de l'entreprise pour congé parental ou congé d'allaitement, pourront poursuivre une formation qualifiante déjà engagée, avec prise en charge des frais d'inscription, des frais de déplacement pour la journée d'examen. De plus, la Caisse Régionale, pour encourager les salariés à suivre des formations dans le cadre de la formation professionnelle, s'engage à les convoquer, dans la mesure du possible, en respectant un délai de prévenance de 15 jours et sur le lieu de formation le

plus proche de leur lieu d'affectation. La Direction des Ressources Humaines prendra en compte toutes les demandes de changement de date de formation pour les salariés à temps partiel convoqués sur un jour habituellement non travaillé.

Enfin, la Caisse régionale affirme l'engagement pour les personnes qui reviennent d'une absence de longue durée et qui demandent à intégrer une filière préparatoire à traiter leur demande comme les autres demandes.

Dans l'objectif de favoriser la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale, lorsque cela est possible, la Caisse Régionale s'engage à limiter les formations en présentiel sur les sites sièges en mettant en place des formations décentralisées sur des lieux plus en proximité des agences ou des formations à distance (e-learning, classes virtuelles, web conférence).

B. Les indicateurs chiffrés

- Nombre de stagiaires femmes/hommes sur les 3 dernières années par rapport à l'effectif de la classe

Article 4 - LA REMUNERATION

Comme prévu par l'accord national du 27 juin 2017, chaque année, à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires (Art. L.2242-5 du code du travail), la caisse régionale établira un diagnostic en matière d'égalité salariale.

Cette analyse sera réalisée par panel de comparaison Femmes – Hommes correspondant aux panels définis dans l'accord national :

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

Conformément aux dispositions nationales, les écarts de rémunération (RCP+RCI) considérés comme significatifs (>2%) feront l'objet de plans d'actions et de mesures en vue d'apporter les corrections nécessaires.

Par ailleurs, la caisse régionale s'engage à mettre en œuvre le processus conventionnel d'attribution des augmentations individuelles (RCP, RCI, promotions) de manière non discriminatoire, sans distinction de genre ou de temps de travail.

Article 5 - LES AIDES A LA PARENTALITE

A- Equilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle

Les parties signataires considèrent que salariés et entreprise ont un intérêt commun à améliorer les conditions d'un bon équilibre vie privée - vie professionnelle pour favoriser la performance et le bien être dans l'entreprise. Pour répondre à cet objectif, la Caisse Régionale de l'Anjou et du Maine met en œuvre plusieurs dispositions.

Les parties conviennent d'allonger de 5 jours la durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant (légalement ce congé est de 11 jours calendaires). Les modalités sont les suivantes :

- Durée : 5 jours ouvrés ;
- Congés à prendre une fois le congé paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours pris en totalité ;
- Congés à prendre dans les 4 mois de la naissance (à l'identique du congé légal) ;
- Aucun report possible.

Afin de tenir compte de contraintes liées à la vie familiale, il est rappelé que des autorisations d'absences ponctuelles pourront être accordées par le manager de proximité pour un de ses collaborateurs qui récupéra ce temps ultérieurement. Ces autorisations d'absence feront l'objet d'un accord formel du manager au collaborateur.

De plus, la Caisse Régionale s'engage à faciliter la prise des jours de congés placés dans le CET pour des salariés devant faire face à des contraintes et obligations d'ordre familial (accompagnement d'enfant malade ou accidenté, ...).

Enfin, dans l'entreprise, les horaires de réunions doivent respecter le cadre habituel des horaires de travail, soit dans la plage horaire allant de 8h00 à 18h00 pour permettre à chacun d'anticiper et de s'organiser personnellement. A cet effet, l'établissement à l'avance de plannings de formation et de réunions doit faciliter l'organisation personnelle.

B- Aide financière à la parentalité – CESU garde d'enfants

▪ Objet

Il a pour objet d'apporter une aide financière à la parentalité, sous la forme d'un CESU garde d'enfants réservé aux salariés ayant des enfants à charges entre 6 et 11 ans et qui engagent des frais pour leur garde en structures collectives, individuelles ou à domicile.

La Caisse régionale étend ce même dispositif aux salariés ayant des enfants handicapés à charge entre 11 et 16 ans. La prise en charge pour la tranche d'âge entre 11 et 16 étant réservée exclusivement aux parents d'enfants handicapés.

Par la mise en place de ce dispositif social innovant, la Caisse Régionale entend faciliter la conciliation des temps de vie des parents : leur vie professionnelle et leur vie privée. Cette aide permettra, non seulement, de faciliter l'intégration de salariés nouvellement embauchés ayant des enfants à charge mais également d'accompagner les jeunes parents qui sont d'ores et déjà en activité au sein de la Caisse Régionale et qui deviennent parents en cours d'activité professionnelle.

Elle entend également réaffirmer dans cet accord que les hommes et les femmes sont des parents à part égale et que la parentalité concerne aussi bien les hommes que les femmes.

- **Dispositif**

La Caisse Régionale met en place un CESU Garde d'enfant dont les modalités sont les suivantes :

- **Les bénéficiaires**

Le CESU garde d'enfants est ouvert aux salariés titulaires sous contrat à durée indéterminée, ainsi qu'aux salariés sous contrat à durée déterminée ayant plus de 5 mois d'ancienneté, pour chacun de leurs propres enfants âgés de 6 ans et jusqu'aux 11 ans de l'enfant.

Cette prise en charge est ouverte également, dans les mêmes circonstances, pour les enfants handicapés âgés de 11 à 16 ans.

Lorsque les deux parents sont salariés de la Caisse Régionale, un seul sera bénéficiaire de l'aide pour la garde de leurs enfants.

- **Les modalités d'utilisation du CESU garde d'enfants**

Le CESU garde d'enfants peut être utilisé pour rémunérer les gardes d'enfants effectuées à domicile.

Il peut également être utilisé pour rémunérer les gardes d'enfants effectuées hors le domicile dès lors qu'elles sont assurées par des établissements publics ou privés, associations ou entreprises agréées, ou par une assistante maternelle agréée.

- **Financement par la Caisse Régionale**

Sur la valeur faciale d'un CESU garde d'enfant de 10 €, la Caisse Régionale s'engage à prendre en charge 5 € dans la limite de 500 € par an et par enfant ayant entre 6 et 11 ans pour chaque salarié bénéficiaire.

Ce plafond annuel sera proratisé l'année des 6 ans et des 11 ou 16 ans de l'enfant, en fonction de la date d'anniversaire de l'enfant dans l'année.

Article 6- COMMUNICATION DANS L'ENTREPRISE

La Caisse régionale s'engage à sensibiliser les équipiers et leurs managers lors d'actions d'information / formation sur le sujet de l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les coordonnées des deux référents en matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes désignés par le CSE et l'entreprise, sont accessibles à l'ensemble des salariés sur COMMEO RH.

Article 7- CONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET DE LA VIE PERSONNELLE

Dans le cadre du projet d'entreprise ainsi que du projet mobilité enclenchés en 2020, des travaux en rapport avec la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle sont en cours. Des sujets tels que la création d'une crèche, la mise en place d'une conciergerie seront abordés.

Article 8- MIXITE ET CYCLES DE VIE

Des formations/informations relatives aux styles de communication masculin/ féminin et aux cycles de vie et étapes clés sont prévues en 2021.

Article 9- DUREE DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord cesseront, de plein droit, de produire tout effet le 31 décembre 2024 avec une prise d'effet au 1^{er} janvier 2021.

Dans le cadre des négociations nationales en cours, les parties conviennent que le présent accord sera susceptible d'être adapté par avenant.

Les parties pourront convenir de la reconduction expresse de l'accord, pour une durée déterminée de leur choix. A cet effet, les parties conviennent de se rencontrer dans les 3 mois précédent l'échéance du présent accord.

Toutefois, si pendant sa durée d'application, des dispositions législatives ou réglementaires relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes venaient modifier le présent accord, les parties conviennent de se réunir pour examiner les modalités de son adaptation.

Article 10- MODALITES DE SUIVI

Les indicateurs de suivi convenus dans le présent accord seront communiqués dans le Bilan Social remis chaque année à la Commission sociale élargie de la Caisse Régionale.

La Commission sociale élargie se réunira deux fois par an pour :

- Examiner le diagnostic de la situation entre les femmes et les hommes en s'appuyant notamment sur les données issues du Bilan Social présenté au Comité Social et Economique.
- Effectuer un suivi et un bilan des actions menées, notamment en application de l'article 4 du présent accord.

Article 11- DEPOT LEGAL

Les formalités de dépôt du présent accord seront réalisées par la Direction auprès de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi), via le site internet www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr En cas d'indisponibilité de celui-ci les parties conviennent alors que la Direction procèdera par courrier, en adressant une version sur support papier par lettre recommandée avec avis de réception.

Un exemplaire de cet accord sera également déposé auprès du secrétariat-greffé du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Fait à ANGERS
Le 14/12/2020
En 8 exemplaires originaux

Pour la Caisse Régionale de l'ANJOU et du MAINE,
Le Directeur Général, Hugues BRASSEUR :



Pour la CFDT :



Pour la CGT :



Pour SUD/SDACAAM :



Pour le SNECA/CGC :



