



**ACCORD PORTANT SUR L'AMELIORATION DE LA QUALITE DE VIE
ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Nord de France, dont le siège social est situé 10 avenue Foch à Lille, immatriculée au RCS de Lille sous le numéro 440 676 559 et représentée par Monsieur Laurent MARTIN, Directeur Général,

D'une part,

Et les Organisations syndicales ci-après désignées :

| | Nom / prénom |
|-------------------|-------------------------|
| Pour la CFDT | Stéphane DEBRIGODE |
| Pour FO | Jean-François INNOCENTI |
| Pour le SNECA-CGC | Didier DURIEUX |

D'autre part,

Paraphe

DS

Paraphe

JL

Paraphe

DD

Paraphe

ML



PREAMBULE

Convaincues du lien étroit entre performance sociale et performance économique, les parties réaffirment l'importance de promouvoir une démarche de qualité de vie au travail et d'amélioration continue des conditions de travail au sein de la Caisse Régionale Nord de France.

L'amélioration continue des conditions de travail, la prévention des risques professionnels ainsi que la promotion de la santé physique et mentale des salariés sont des priorités qui contribuent à la performance globale et la pérennité de l'entreprise.

Cette politique de développement social constitue un levier d'engagement, de motivation et de fidélisation des salariés, ainsi qu'un facteur d'attractivité.

Dans le cadre de son projet d'entreprise « Ensemble », la Caisse Régionale a identifié l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail comme l'un des enjeux stratégiques du pilier Humain.

Par cet Accord, elle entend poursuivre et amplifier la politique qu'elle a engagée depuis de nombreuses années en complétant les actions déjà initiées dans le cadre des Accords conclus et qui seront prorogés :

- [Accord sur le handicap et la solidarité](#)
- [Accord Aménagement des fins de carrière](#)
- [Accords Travail à distance](#)

Il s'inscrit dans la continuité d'une démarche paritaire d'état des lieux sur les situations de travail et les risques psycho-sociaux (RPS), et s'articule autour des grands axes suivants :

- 1- La santé au travail
- 2- La mise en place de la DRH des Solidarités
- 3- Les engagements en matière de diversités et d'inclusion

Ce texte formalise les engagements de la Caisse Régionale et de ses partenaires sociaux en matière de Qualité de Vie et des Conditions de Travail, en définissant les objectifs, les moyens et les actions à mettre en œuvre pour assurer un cadre de travail sain, sécurisant et épanouissant. Il s'inscrit dans une démarche proactive, visant à prévenir les risques professionnels, réduire les situations de stress et favoriser le développement personnel et professionnel de chaque salarié.

Par la signature de cet accord, les parties réaffirment leur volonté commune d'œuvrer ensemble pour construire un environnement de travail performant, inclusif et respectueux, propice à la réussite collective et à l'épanouissement individuel.



SOMMAIRE

| | |
|---|-----------|
| PREAMBULE | 2 |
| CHAPITRE 1 – Santé au travail et Prévention des risques psycho-sociaux..... | 5 |
| Article 1 – Le dispositif de prévention des risques et traitement des situations de harcèlement/discrimination..... | 5 |
| Article 2 - Former les managers et suivre l'évolution des RPS dans le temps | 7 |
| 2.1 La formation des managers à la détection des RPS et à la médiation | 7 |
| 2.2 Mesurer dans le temps l'exposition aux RPS et aux autres risques | 7 |
| Article 3 - Communication, prévention primaire et actions ciblées | 8 |
| 3.1 La mise en place de campagnes de communication et de sensibilisation | 8 |
| 3.2 Le renforcement du déploiement de la prévention primaire..... | 9 |
| 3.3 Les ateliers spécifiques prévention santé..... | 9 |
| Article 4 - Renforcer l'accompagnement de la conduite du changement..... | 10 |
| Article 5 - L'engagement pour une amélioration des locaux et l'aménagement des postes de travail | 10 |
| CHAPITRE 2 – La Direction des Ressources Humaines des Solidarités..... | 12 |
| Article 1 – Le Fonds de solidarité salariés | 12 |
| Article 2 – Le dispositif d'accompagnement des collaborateurs aidants familiaux | 12 |
| 2.1 Le don de jours de solidarité | 13 |
| 2.2 Les mesures en faveur de l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle | 15 |
| Article 3 – Le micro-don de salaire | 16 |
| Article 4 – La lutte contre le cancer | 16 |
| Article 5 – Les aides spécifiques au logement..... | 17 |
| Article 6 – La mise à disposition d'un Guide des solidarités | 17 |
| CHAPITRE 3 – Diversité et Inclusion..... | 18 |
| Article 1 - Poursuivre la dynamique HECA | 18 |
| Article 2 - Poursuivre les mesures en faveur de la Mixité et de la Parentalité | 19 |
| Article 3 - Faire évoluer le dispositif de service à la personne | 20 |
| Article 4 - Adapter le télétravail aux moments de vie | 21 |
| Article 5 - Mieux accompagner les fins de carrière et favoriser la transition vers la retraite | 22 |
| 5.1 Le dispositif légal de la retraite progressive | 23 |
| 5.2 Le dispositif bonifié de retraite progressive | 23 |
| Dispositions finales | 24 |



Article 1 – Durée, suivi et révision de l’accord.....24

Article 2 – Dépôt et publicité de l’accord24

| | | | |
|---------|---------|---------|---------|
| Paraphe | Paraphe | Paraphe | Paraphe |
| DS | JI | DD | ML |



CHAPITRE 1 – Santé au travail et Prévention des risques psycho-sociaux

La santé au travail est l'un des enjeux principaux en matière de qualité de vie et des conditions de travail. Elle repose en grande partie sur un environnement professionnel sain, respectueux et protecteur de la santé physique et mentale des salariés.

A ce titre, la prévention des risques psycho-sociaux et l'amélioration de la santé au travail constituent un engagement fondamental pour la Caisse Régionale.

En ce sens, le présent axe traduit sa volonté d'inscrire la prévention de la santé au travail dans une dynamique continue d'amélioration, fondée sur l'écoute et l'action collective.

Article 1 – Le dispositif de prévention des risques et traitement des situations de harcèlement/discrimination

Dans le cadre de sa politique de prévention des risques psycho-sociaux et de promotion d'un environnement de travail respectueux et inclusif, la Caisse Régionale s'engage à mettre en place un protocole structuré visant à assurer la détection précoce et le traitement rigoureux des situations de harcèlement moral et sexuel mais aussi de discrimination.

Ce protocole fait l'objet d'une note d'instruction (annexée au présent Accord) qui détaille précisément le dispositif de prévention et de traitement de ces situations avec pour objectif d'assurer un traitement objectif, neutre et rigoureux.

Cette note d'instruction sera accessible à l'ensemble des salariés de la Caisse régionale, et fera l'objet d'une communication adaptée afin que chacun puisse en prendre parfaitement connaissance.

Les parties rappellent que l'efficacité de ce dispositif repose avant tout sur la détection des situations à risque, permettant d'identifier en amont tout comportement ou signal faible susceptible de constituer une situation de harcèlement ou de discrimination.

Afin d'améliorer la détection de ces situations, les parties ont convenu de la mise en place d'un canal de signalement dédié sous la forme d'une boîte mail spécifique qui sera pilotée par le service DRH/RSAJ.

Cette boîte mail sera accessible à l'ensemble des collaborateurs de la Caisse Régionale Nord de France à l'adresse suivante : alerte.conditionsdetravail@ca-norddefrance.fr

Il convient toutefois de préciser que cette adresse électronique ne traitera pas les problématiques liées aux conditions matérielles de travail.

Les parties rappellent que ce nouveau canal s'intègre de manière complémentaire à la détection et aux signalements effectués par la Médecine du travail, l'assistante sociale, les représentants du personnel ou encore les Responsables Ressources Humaines.



La Caisse Régionale Nord de France s'engage à ce que chaque signalement fasse l'objet d'un traitement garantissant à la fois la réactivité, l'impartialité et l'équité de la démarche. Il prévoit notamment la protection effective des personnes se déclarant victimes et des lanceurs d'alerte tout en assurant la confidentialité et le respect strict de la présomption d'innocence pour les personnes mises en cause.

Les signalements effectués sur cette boîte mail dédiée seront accessibles à une liste limitée d'interlocuteurs, tenus à la confidentialité, composant la « cellule de signalement » :

- Le Directeur des Ressources Humaines,
- Le Responsable Ressources Humaines du secteur concerné,
- Un Juriste de l'équipe Relations Sociales et Affaires Juridiques,
- Les Référents harcèlement direction et CSE,
- Un Représentant de chacune des organisations syndicales représentatives.

En fonction de l'analyse de chacun des signalements recueillis, les mesures à prendre seront convenues par un vote à la majorité. En cas de désaccord, le Directeur des Ressources Humaines tranche la décision sur l'orientation ou non vers la cellule d'enquête interne.

Selon les évolutions relatives aux élections professionnelles, la composition des cellules sera modifiée de sorte à conserver la parité.

La cellule d'enquête interne est en charge de caractériser objectivement les faits sur le plan juridique en procédant à l'audition de la présumée victime, à celle de l'ensemble des témoins, et enfin du mis en cause. Elle est composée par :

- Les deux Référents Harcèlement (Direction et CSE),
- Le Responsable Ressources Humaines du périmètre concerné,
- Un juriste,
- Un représentant SNECA,
- Un représentant FO-CFDT.

A l'issue de l'enquête interne, sur la base des éléments recueillis, le Directeur des Ressources Humaines décidera des mesures appropriées afin de mettre fin à la situation constatée et de garantir ainsi des conditions de travail sereines préservant la santé de tous les salariés.

Le suivi des situations signalées sera assuré en lien étroit avec les instances représentatives du personnel et le service de santé au travail, dans le respect du secret professionnel et des droits de chacune des parties concernées.



Article 2 - Former les managers et suivre l'évolution des RPS dans le temps

2.1 La formation des managers à la détection des RPS et à la médiation

Dans la dynamique de prévention des risques psycho-sociaux engagée par la Caisse Régionale, le rôle des managers est fondamental. Ils sont les premiers interlocuteurs des équipes et de véritables relais RH au quotidien, afin d'identifier les signaux faibles de souffrance, et d'agir pour prévenir l'apparition ou l'aggravation de situations à risque.

A ce titre, la Caisse Régionale s'engage à renforcer la formation des managers en matière de prévention des risques psycho-sociaux, mais également d'identification des signaux d'alerte, de gestion des tensions relationnelles et de promotion d'un climat de travail sain.

La sensibilisation à la détection des RPS sera ainsi pleinement intégrée au parcours de formation managériale, tant pour les nouveaux managers que pour ceux en poste. Des modules spécifiques porteront notamment sur la compréhension des mécanismes de stress et d'épuisement professionnel, la détection des signaux d'alerte individuels ou collectifs (isolement, repli, tensions, démotivation, désengagement, etc.), les postures managériales de soutien et d'écoute active, ou encore la gestion des conflits et les techniques de médiation en situation professionnelle.

En complément de ce parcours de formation, des actions régulières de sensibilisation seront proposées tout au long de l'année afin de maintenir une culture managériale vigilante, responsable et bienveillante.

Un accent particulier sera mis sur le harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes, avec l'organisation de sessions de sensibilisation pour les managers. Elles permettront de clarifier les notions juridiques, de rappeler les responsabilités et obligations de l'encadrement sur le domaine légal et d'apporter des repères concrets pour détecter, qualifier et traiter les situations problématiques. Ces sessions reprendront notamment les dispositions de la note d'instruction en matière de prévention et de traitement du harcèlement communiquée à l'ensemble des collaborateurs. Également, il pourrait y avoir recours à des mises en situation pour illustrer les enjeux et favoriser l'appropriation des bons réflexes.

Par cette politique de formation renforcée, la Caisse Régionale aspire à former ses managers afin qu'ils aient à la fois la capacité de réagir de manière adaptée en cas de difficulté mais aussi d'adopter une posture de prévention active visant à créer un environnement de travail respectueux, protecteur et épanouissant pour les équipes.

2.2 Mesurer dans le temps l'exposition aux RPS et aux autres risques

Pour assurer un pilotage rigoureux de ces actions et permettre leur ajustement dans le temps, la Caisse Régionale s'engage à mesurer régulièrement l'exposition aux risques psycho-sociaux et aux autres risques professionnels via le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).



Par ailleurs, la Direction s'engage à mettre en place le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact), afin de mesurer encore plus finement l'évolution des risques, y compris dans ses dimensions budgétaires, dont le contenu sera présenté annuellement à la CSSCT.

Une attention particulière sera portée sur les risques psycho-sociaux, afin de suivre leur niveau d'exposition dans le temps et de proposer des plans d'actions correctifs.

Article 3 - Communication, prévention primaire et actions ciblées

3.1 La mise en place de campagnes de communication et de sensibilisation

La Caisse Régionale affirme son engagement à créer un environnement de travail fondé sur le respect des personnes, l'égalité de traitement, la prévention des discriminations et la lutte contre toutes les formes de harcèlement. Ces principes fondamentaux doivent être connus, partagés et incarnés par l'ensemble des collaborateurs. A cette fin, des campagnes régulières de communication et de sensibilisation seront mises en place pour promouvoir une culture commune de la prévention, de l'écoute et du respect.

Elles prendront la forme d'actions visibles et accessibles : affiches dans les locaux, communications digitales via l'intranet, vidéos pédagogiques, témoignages, événements thématiques (Semaine de la QVCT, Journée Nationale de lutte contre le harcèlement, etc.) et interventions de professionnels spécialisés.

Dans le cadre de ces actions, une attention particulière sera portée à la valorisation des engagements concrets de la Caisse Régionale en matière de lutte contre le harcèlement et les discriminations. Il s'agira non seulement de rappeler les principes fondamentaux et les comportements proscrits, mais également de présenter les dispositifs internes existants, les interlocuteurs dédiés, les ressources disponibles et les modalités d'accompagnement en cas de situation à risque.

A cet effet, un espace collaborateurs RH est accessible à tous les salariés via l'intranet de la Caisse Régionale. Il y sera centralisé les informations utiles en matière de santé au travail, de droits et de procédures en cas de difficultés, notamment en ce qui concerne les cas de harcèlement moral ou sexuel, de discriminations ou de conflits interpersonnels, telles que reprises dans le protocole dédié cité en infra.

Cet espace a pour vocation de rendre les dispositifs plus accessibles et de favoriser une culture de prévention fondée sur la transparence, la bienveillance et la responsabilité collective.

Par cette démarche, la Caisse Régionale souhaite lever les freins à la parole, lutter contre l'isolement des personnes en difficulté et permettre à chacun de se sentir soutenu, reconnu et protégé dans son environnement de travail.



3.2 Le renforcement du déploiement de la prévention primaire

Consciente des enjeux croissants liés à la santé mentale au travail, la Caisse Régionale réaffirme son engagement avec la mise en place d'un dispositif complet de soutien psychologique à destination de l'ensemble des salariés. Celui-ci vise à favoriser l'expression, à prévenir les situations de souffrance, à offrir des ressources concrètes d'aide et à lutter contre les stigmates liés à la santé mentale.

Le service d'écoute psychologique externe, déjà mis en place, sera valorisé et encore davantage communiqué, notamment via des campagnes d'information régulières, des rappels lors des réunions d'équipe et l'intranet de la Caisse Régionale. Ce service, accessible de manière confidentielle et anonyme, doit permettre à chacun de bénéficier d'un accompagnement psychologique ponctuel par des professionnels qualifiés.

En complément, des ateliers collectifs de gestion du stress seront proposés afin de développer les capacités individuelles de régulation émotionnelle, de prise de recul et de mieux-être au quotidien.

Le dispositif sera également articulé avec les autres actions d'accompagnement social ou de solidarité existantes dans la Caisse Régionale. En cas de fragilité particulière (maladie, difficultés familiales, situation financière dégradée, isolement, etc.), un accompagnement pourra être proposé en lien avec les acteurs internes (RH, assistante sociale, représentants du personnel) et les partenaires externes dans le cadre de la DRH des Solidarités.

L'objectif est de garantir une réponse humaine, réactive et coordonnée aux besoins exprimés par les salariés, dans une logique de bienveillance, de confidentialité et de prévention des ruptures professionnelles.

3.3 Les ateliers spécifiques prévention santé

Dans une approche pragmatique et de proximité, des ateliers spécifiques seront régulièrement organisés pour sensibiliser et accompagner les salariés dans la préservation de leur santé dans tous ses volets.

Il pourra s'agir notamment d'ateliers de prévention animés par des professionnels spécialisés, de campagnes de dépistage en partenariat avec le service de santé au travail ou de partenaires externes. Ces actions pourront porter par exemple sur la prévention des addictions, la nutrition, l'activité physique ou la gestion du stress.

Ces initiatives contribueront à une meilleure connaissance des risques et à l'adoption de comportements favorables à la santé.



Article 4 - Renforcer l'accompagnement de la conduite du changement

Dans le cadre de ses projets de transformation et de ses orientations stratégiques, la Caisse Régionale affirme sa volonté de mieux intégrer les enjeux de conditions de travail et de santé au travail dès la conception des projets, notamment ceux ayant un impact significatif sur l'organisation, les métiers ou les outils.

En ce sens, un accompagnement renforcé de la conduite du changement sera intégré aux projets dits « majeurs » tels que la transformation organisationnelle, le déploiement de nouveaux outils, la digitalisation des processus ou encore les évolutions structurelles.

Ce volet spécifique portera sur l'analyse des impacts sur les conditions de travail, en lien avec les parties prenantes concernées (salariés, représentants du personnel, managers, préventeurs). Il permettra d'anticiper les risques psycho-sociaux potentiels liés à l'incertitude, à la charge de travail ou encore à l'évolution des pratiques professionnelles, et d'adapter l'accompagnement humain et technique de manière progressive et concertée.

Ainsi, la Caisse Régionale s'engage dans la méthodologie du pilotage de ces grands projets structurants à favoriser des temps d'échange en amont avec les équipes, à mener une évaluation des impacts sur la santé et la qualité de vie au travail, ainsi que la mise en place de mesures correctrices si nécessaire. L'objectif est de garantir une mise en œuvre des projets respectueuse des équilibres humains, organisationnels et sociaux.

Article 5 - L'engagement pour une amélioration des locaux et l'aménagement des postes de travail

La Caisse Régionale s'engage dans une démarche continue d'amélioration des environnements de travail, considérés comme un levier essentiel de qualité de vie au travail, de bien-être et de performance collective. Cet engagement concerne tant les locaux collectifs que les postes individuels et les outils utilisés au quotidien.

Les projets liés à de nouveaux aménagements, notamment celui des nouveaux sièges, intégreront systématiquement une concertation avec les utilisateurs finaux, une expertise ergonomique en amont et un accompagnement au changement. L'objectif est de concevoir des espaces fonctionnels, favorables à la coopération et à la concentration tout en tenant compte de la diversité des métiers et des usages.

Ainsi, la Caisse Régionale a initié une démarche collective de co-construction avec des ambassadeurs représentatifs des métiers du Crédit Agricole, qui jouent un rôle clé en tant que relais entre les salariés et la Direction. Leurs missions consistent à représenter les besoins et attentes de leurs collègues, à faire remonter les suggestions du terrain et à participer activement aux prises de décision afin que les nouveaux espaces de travail soient le plus en phase possible avec les usages réels.



En outre, la Caisse Régionale Nord de France s'engage à mettre en œuvre autant que possible les préconisations d'aménagement de postes formulées par les services de santé au travail, afin de prévenir les troubles musculosquelettiques et d'améliorer le confort postural. Les outils numériques feront également l'objet d'une attention particulière, avec un accompagnement à leur bonne utilisation et une évaluation régulière de leur impact sur la charge mentale.



CHAPITRE 2 – La Direction des Ressources Humaines des Solidarités

Dans le cadre de son engagement en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail, la Caisse Régionale met un point d'honneur à la mise en place d'une Direction des Ressources Humaines des Solidarités, qui a vocation à devenir un point d'appui pour l'ensemble des collaborateurs confrontés à des situations de fragilité, en conciliant écoute, accompagnement et orientation vers les dispositifs de soutien existants ou à venir.

Article 1 – Le Fonds de solidarité salariés

Régulièrement amenée à accompagner des collaborateurs rencontrant des difficultés financières ou confrontés à des situations d'urgence, la Caisse Régionale a mis en place un Fonds de solidarité en y associant le CSE au titre de son devoir de secours.

Ce dispositif est destiné à apporter une aide financière aux collaborateurs qui font face à des difficultés personnelles très délicates et justifiant une intervention d'urgence. De ce fait, l'assistante sociale est saisie des situations et évalue en amont si elles peuvent y prétendre.

Il nécessite la consultation de la Commission solidarité, secours et urgence sociale, qui est composée de :

- Un représentant de chacune des organisations syndicales présentes au sein de l'entreprise.
- Deux représentants de la Caisse Régionale : le DRH et une personne choisie par le DRH selon la nature du dossier.

L'assistante sociale est invitée permanente de la commission. Son rôle consiste à garantir l'anonymat des demandes et la pertinence dans la qualification des dossiers présentés en commission afin qu'ils relèvent bien du périmètre d'attribution du Fonds.

Il peut être saisi soit par le CSE, soit par la DRH, soit directement par l'assistante sociale.

Tout collaborateur de la Caisse Régionale, quel que soit son ancienneté, son statut ou encore son métier, peut prétendre au bénéfice du Fonds de solidarité dès lors qu'il est dans une situation d'urgence relevant du périmètre de ce dispositif.

Article 2 – Le dispositif d'accompagnement des collaborateurs aidants familiaux

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les salariés proches aidants visés par le présent article sont ceux dont l'une des personnes suivantes de leur entourage proche présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :

- Leur conjoint ;
- Leur concubin ;
- Leur partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Un ascendant ;
- Un descendant ;
- Un enfant dont ils assument la charge au sens des prestations familiales ;
- Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;



- Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de leur conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle ils résident ou entretiennent des liens étroits et stables, à qui ils viennent en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Le salarié proche aidant doit justifier du lien « familial » ou des liens « étroits et stables » avec l'une des personnes susmentionnées, tout comme de l'affection de l'état de santé de cette dernière, par la production des justificatifs médicaux requis.

La Caisse Régionale accompagne déjà les collaborateurs identifiés comme proches-aidants depuis l'Accord Handicap et Solidarité de 2020. Par le présent Accord, la Caisse Régionale s'engage à aller plus loin en mettant en œuvre un plan d'accompagnement des salariés ayant qualité d'aidants familiaux. Aussi, pour répondre aux enjeux sociétaux croissants liés à cette problématique, une campagne de détection sera menée avant la fin d'année 2025 afin d'évaluer le niveau de besoins des collaborateurs.

Afin d'améliorer la connaissance des salariés de la Caisse Régionale Nord de France sur les problématiques liées à l'aidance familiale, des webinaires spécifiques seront déployés afin de valoriser l'ensemble des leviers facilitants des salariés placés dans cette situation.

2.1 Le don de jours de solidarité

Ce dispositif vise à permettre aux salariés aidants une présence accrue auprès de leur proche aidé, et ce par le bénéfice de jours d'absence rémunérés en complément de ceux qu'ils ont eux-mêmes acquis au sein de la Caisse.

Le Fonds de solidarité stockant les jours de congés ne peut dépasser un seuil maximal de 210 jours. Les jours de repos donnés et non utilisés sont conservés dans le Fonds de solidarité d'une année sur l'autre de façon cumulative sans toutefois pouvoir dépasser le seuil maximal défini ci-dessus.

a. La modalité du don de jours de repos

Les jours de repos pouvant faire l'objet d'un don sont les suivants :

- La cinquième semaine de congés payés ;
- Les jours de congés conventionnels supplémentaires ;
- Les jours de RTT ou des jours non travaillés, pour les bénéficiaires d'une convention de forfait en jours ;
- Les jours de repos compensateur liés aux heures supplémentaires (repos de remplacement, repos compensateur légal pour les heures accomplies au-delà du contingent annuel) ;
- Les jours de repos compensateur conventionnels liés aux jours fériés (travail jour férié ou jour férié coïncidant avec jour de repos).



Il est toutefois précisé que les jours de repos donnés seront prélevés, en priorité, sur le Compte Epargne Temps des salariés donateurs. Chaque salarié peut donner 5 jours de repos maximum par année civile sans qu'un don ne puisse porter sur une durée inférieure à 1 jour.

La Direction des Ressources Humaines met à la disposition des salariés du Crédit Agricole Nord de France un formulaire spécifique permettant de recueillir les dons et accusera réception du don auprès du donateur.

En tout état de cause, les jours donnés par un salarié sont considérés définitivement perdus et en aucun cas ceux-ci ne pourront être repris.

La DRH veille au respect du principe légal de l'anonymat non seulement des salariés donateurs mais également des salariés bénéficiaires des jours de congés pour présence familiale, tant dans le cadre de la communication interne visant à susciter le don de jours que lors de l'utilisation des jours placés dans le Fonds.

b. Les bénéficiaires du don

Le salarié placé dans des circonstances personnelles correspondant à la définition de « proche-aidant » telle que reprise en infra pourra bénéficier d'un don de jours dans les conditions suivantes :

- Avoir adressé une demande écrite à la DRH (PeopleAsk / Don de jours de repos) avant le début du congé.
- Avoir joint à cette demande un certificat médical établi par le médecin suivant l'enfant, le conjoint ou l'ascendant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident, attestant de la particulière gravité de la pathologie ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants.
- La DRH accusera réception de la demande, dans les 12 jours ouvrables suivant sa réception, en indiquant au demandeur l'acceptation immédiate ou différée sous réserve de réalimentation du Fonds. Dans ce dernier cas, la DRH diffusera un appel au don via l'intranet.

Après avoir présenté une demande initiale recevable, le salarié pourra adresser une demande de renouvellement dès lors qu'il joindra un certificat médical attestant de la prolongation de la durée prévisible de sa présence soutenue auprès de l'une des personnes visées en infra. A l'inverse, en cas de retour anticipé, les jours non utilisés seront réaffectés au Fonds de solidarité.

Il est rappelé que ce dispositif vise à l'accompagnement de collaborateurs dont les jours de congés ne suffisent pas à couvrir les durées d'absence. La Direction des Ressources Humaines est garante du respect du principe d'équité et de faire bénéficier le maximum de collaborateurs potentiellement éligibles. Le dispositif est limité à un mois renouvelable.



c. Le plafonnement des jours accordés aux bénéficiaires

Le nombre maximum de jours de repos attribué à un salarié bénéficiaire de ce dispositif ne peut dépasser 70 jours ouvrés au cours d'une année civile pour un salarié à temps plein.

L'entreprise s'engage à abonder de 10% les jours accordés au bénéficiaire de telle sorte que le seuil maximal de jours attribués pourra être porté à 77 jours.

Deux conjoints salariés de la Caisse Régionale, et concernés par un même évènement, se partageront les droits définis ci-dessus.

d. Les conséquences du don sur la situation du bénéficiaire

Le salarié bénéficiaire du don de jours de repos pourra s'absenter pour la durée des jours qui lui ont été cédés, tout en bénéficiant du maintien de sa rémunération dans la limite du nombre de jours de repos collectés.

La prise des jours d'absence se fait par journée entière ou demi-journée, de manière consécutive ou non consécutive.

Cette période d'absence sera par ailleurs assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté et à l'acquisition de jours de congés payés.

A l'expiration de la période d'absence, le salarié réintègre son emploi d'origine ou, à défaut, retrouve un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

2.2 Les mesures en faveur de l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle

Consciente des difficultés de collaborateurs « proches aidants », la Caisse Régionale entend proposer des souplesses relatives aux modalités d'organisation et de temps de travail, dans un souci d'équilibre vie professionnelle – vie privée.

Les parties rappellent que l'Accord Mixité du 1^{er} mars 2024 prévoit l'aménagement des modalités de prise du congé légal de proche aidant :

- Durée de 3 mois renouvelable 2 fois, la portant à 9 mois maximum,
- Prise en compte dans la détermination des droits et avantages liés à l'ancienneté du salarié,
- Neutralisation de la durée d'absence sur les montants versés au titre de l'intéressement/participation et REC,
- En concertation avec le manager : fractionnement ou transformation en période d'activité à temps partiel,
- Après analyse et validation de la DRH : la possibilité de transformer le 13^{ème} mois en jours de congés (possibilité réservée uniquement pour la population des proches aidants).

Afin de permettre une meilleure conciliation entre les obligations professionnelles et les responsabilités familiales, les collaborateurs identifiés comme aidants familiaux pourront bénéficier d'un aménagement temporaire de leur organisation de travail, prenant la forme d'un jour de télétravail supplémentaire par semaine, accordé pour une durée déterminée d'une année, reconductible sous condition de justification médicale.



Cette souplesse d'organisation fera l'objet d'un suivi individualisé par la Direction des Ressources Humaines des Solidarités, qui veillera à adapter les modalités en fonction de l'évolution des situations et des contraintes liées à l'activité.

Enfin, les collaborateurs ayant qualité de proches-aidants, dûment identifiés sur justificatif médical, pourront également bénéficier d'une aide spécifique d'un montant maximum annuel de 450€ par salarié, afin de les accompagner dans les coûts liés à la perte d'autonomie et la prise en charge des personnes visées en infra. Cette aide sera attribuée dans la limite d'une enveloppe annuelle globale de 20.000 euros pour l'ensemble des bénéficiaires.

Ces dispositions visent à permettre aux collaborateurs proches-aidants d'assumer plus facilement leurs responsabilités personnelles tout en poursuivant leur activité professionnelle dans des conditions durables.

Article 3 – Le micro-don de salaire

Le micro-don de salaire est une démarche solidaire de collecte permettant aux salariés de faire don de centimes d'euros chaque mois, pour les reverser à des associations.

La Caisse Régionale a mis en place ce dispositif depuis 2021 au profit d'association œuvrant pour les personnes en situation de handicap.

La Commission Diversité du CSE aura pour rôle de proposer des associations dans des domaines alignés avec les valeurs sociétales de la Caisse Régionale. Le Directeur des Ressources Humaines décidera du choix de cette association.

Article 4 – La lutte contre le cancer

Le Groupe Crédit Agricole a affiché sa volonté et son engagement d'œuvrer dans la lutte contre le cancer et ses impacts au quotidien, notamment en milieu professionnel, en signant la charte Cancer & Emploi établie par l'Institut National du Cancer.

Cette charte comprend 11 engagements qui visent à améliorer l'accompagnement des salariés touchés par le cancer et à promouvoir la santé.

La Caisse Régionale déjà mobilisée depuis plusieurs années dans la lutte contre le cancer, notamment au travers de diverses actions organisées par la Fondation, le Fonds d'Initiative Locale et les Caisses locales, continuera d'œuvrer sur ce sujet.



Article 5 – Les aides spécifiques au logement

Les parties au présent accord se sont engagées dans le cadre d'un [Accord Participation des Entreprises Agricoles à l'Effort de Construction \(PEAEC\)](#) signé le 31 décembre 2024 en faveur de l'accompagnement des collaborateurs en situation de précarité pour la recherche d'un logement (Article 2.5).

Ainsi, la Caisse Régionale prend en charge à 100% le coût des honoraires liés à la prestation de recherche de logement.

Consciente des répercussions que les difficultés personnelles peuvent avoir sur la stabilité de ses collaborateurs, la Caisse Régionale s'engage également à la recherche de solutions de logement d'urgence, notamment en matière d'inondations, d'incendie, de violences conjugales ou encore de séparation.

Ce soutien pourra prendre la forme d'un appui avec l'assistante sociale dans les démarches administratives, d'une orientation vers des structures partenaires ou, lorsque la situation le justifie, d'une aide financière ponctuelle destinée à faciliter l'accès ou le maintien dans un logement via le Fonds de solidarité salariés.

Article 6 – La mise à disposition d'un Guide des solidarités

Afin d'améliorer la lisibilité de l'ensemble des dispositifs mis à disposition, la Direction des Ressources Humaines des Solidarités élaborera et diffusera un Guide des Solidarités. Ce document de référence recensera de manière claire et accessible tous les dispositifs de soutien disponibles pour les collaborateurs en situation de fragilité : aides financières, accompagnement social, dispositifs RH spécifiques, contacts utiles.

Ce Guide contribuera à valoriser l'engagement de la Caisse Régionale en faveur de la Solidarité et à renforcer la culture d'entraide au sein des équipes.



CHAPITRE 3 – Diversité et Inclusion

Dans le prolongement de ses engagements en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail, la Caisse Régionale entend poursuivre et renforcer ses actions en matière de diversité et d'inclusion. Cette démarche vise à reconnaître et à valoriser la pluralité des situations individuelles tout au long du parcours professionnel.

Elle se traduit par la consolidation de dynamiques existantes, tels que l'emploi des personnes en situation de handicap ou la promotion de la mixité et de la parentalité ou encore l'évolution de dispositifs pour mieux répondre aux besoins des salariés à chaque étape de leur vie. Une attention particulière est portée à l'adaptation du travail aux moments de vie, à l'accompagnement des fins de carrière, ainsi qu'à la préparation de la transition vers la retraite, notamment à travers la mise en place d'un dispositif de mécénat de compétences.

Article 1 - Poursuivre la dynamique HECA

La Caisse Régionale réaffirme son engagement en faveur de l'inclusion et de l'égalité des chances, en poursuivant la politique initiée dans le cadre de l'Accord sur l'emploi des personnes en situation de handicap et la solidarité du 26 novembre 2020, et prorogé jusqu'au 31 décembre 2025.

Ainsi les engagements pris dans le cadre de l'Accord sur le handicap et la solidarité seront prorogés jusqu'au 31 décembre 2028 pour s'aligner sur la durée d'application du présent Accord.

Dans cette continuité, l'objectif demeure de maintenir un taux d'emploi de personnes en situation de handicap supérieur à 6% conformément au seuil légal, en s'appuyant sur des actions concrètes de sensibilisation, de communication et d'accompagnement.

Une attention particulière sera portée à l'information des salariés sur la reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap et les démarches y afférant, afin d'encourager l'identification et la reconnaissance des situations de handicap y compris celles dites invisibles.

A ce titre, des campagnes régulières de sensibilisation seront déployées tout au long de l'année, notamment via la publication d'articles en communication interne, avec pour ambition d'informer, de déconstruire les stéréotypes et d'inciter les salariés concernés à engager, le cas échéant, une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap.

Le suivi administratif et proactif des situations de handicap constitue également un levier essentiel pour maintenir un taux d'emploi durable. Ainsi, l'assistante sociale de la Caisse Régionale assurera un suivi rigoureux des dates de fin de validité des reconnaissances de la qualité de travailleur en situation de handicap.

Des relances seront systématiquement effectuées auprès des salariés concernés en amont de l'expiration de leur reconnaissance, afin de les accompagner dans les démarches de renouvellement si



nécessaire. Cette vigilance permettra d'éviter une baisse mécanique du taux d'emploi handicap au sein de la Caisse Régionale.

La Caisse Régionale continuera à entretenir et à suivre activement ses partenariats avec les acteurs spécialisés de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, tels que l'AGEFIPH, Cap Emploi et tout autre organisme compétent, en vue de renforcer les dispositifs de recrutement, d'accompagnement et de maintien dans l'emploi.

L'ensemble de ces mesures vise à conforter une culture d'entreprise inclusive et à renforcer durablement la dynamique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Article 2 - Poursuivre les mesures en faveur de la Mixité et de la Parentalité

La Caisse Régionale réaffirme sa volonté de promouvoir un environnement de travail plus équitable, inclusif et respectueux des diversités, en poursuivant et renforçant ses engagements en faveur de la mixité professionnelle et de l'accompagnement à la parentalité pris dans l'Accord Mixité du 1^{er} mars 2024. Elle prend à ce titre une série de mesures concrètes, articulées autour de trois grands axes :

- L'engagement autour de la mixité.
- La lutte contre les stéréotypes de genre.
- L'accompagnement des carrières féminines.

L'objectif est d'agir en profondeur sur les représentations, de créer les conditions d'un épanouissement professionnel égalitaire et de soutenir l'ambition et les parcours de toutes et tous.

La déconstruction des stéréotypes de genre reste un enjeu fondamental pour favoriser une culture inclusive. Un module de e-learning sur ce thème sera déployé à destination de l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices. L'objectif est d'atteindre 2000 participants, en sensibilisant largement sur les biais conscients et inconscients qui peuvent influencer les comportements, les parcours et les décisions professionnelles.

Tout au long de l'année, en lien avec les Correspondants Mixité de la Caisse Régionale, des événements de sensibilisation viendront également nourrir cette démarche : diffusion régulière d'informations sur les dispositifs existants via l'intranet, organisation de conférences thématiques, et mobilisation lors de temps forts tels que la Semaine de la Mixité, la Journée internationale de lutte contre l'homophobie, le Mois de la diversité ou encore des ateliers sur la parentalité. Ces temps collectifs visent à favoriser le dialogue, la prise de conscience et l'engagement de chacun et chacune.

La Caisse Régionale s'engage également à renforcer le réseau professionnel interne dédié aux talents féminins, avec pour ambition de révéler les compétences, de favoriser la montée en confiance et d'inciter les collaboratrices à s'engager dans des parcours ambitieux. Ce réseau proposera notamment des ateliers de développement personnel et professionnel centrés sur les enjeux spécifiques des carrières féminines.



De plus, le mentorat sera déployé comme un outil stratégique d'accompagnement et de montée en puissance. A travers la constitution de binômes mentor/mentorée, chaque talent féminin identifié bénéficiera d'un accompagnement personnalisé. Ce dispositif s'inscrira dans le parcours intitulé « Révèle ton Potenti-elle », destiné à créer des passerelles vers des postes à responsabilité et à lever les freins à l'ambition professionnelle.

En ce qui concerne l'accompagnement à la parentalité, et conformément à la loi du 30 juin 2025, les collaborateurs engagés dans un projet parental impliquant le suivi d'un protocole de PMA ou d'une assistance médicale à la procréation, pourront s'absenter jusqu'à 3 reprises dans le cadre d'un protocole de PMA, pour une durée minimum de 2 heures.

Ces absences n'entraîneront aucune diminution de la rémunération. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis au titre de l'ancienneté dans l'entreprise.

Ces absences seront soumises préalablement à validation par le manager, qui pourra, en fonction des circonstances, accorder une durée d'absence plus longue en tenant compte des contraintes liées aux nécessités de service.

L'ensemble de ces actions (non reprises de manière exhaustive dans le présent Accord), portées collectivement, doit permettre à la Caisse Régionale de poursuivre activement sa transformation culturelle, tout en créant un cadre de travail favorable à l'égalité des chances, à l'équilibre des temps de vie et à l'épanouissement de toutes et tous.

Article 3 - Faire évoluer le dispositif de service à la personne

Dans le cadre de sa politique d'amélioration continue de la qualité de vie et des conditions de travail, la Caisse Régionale fait évoluer son dispositif d'aide à la personne afin de mieux tenir compte de la diversité des situations vécues par les salariés et de l'évolution de leurs besoins.

Historiquement structuré autour des accords HECA, GEPP et Mixité du 1^{er} mars 2024, ce dispositif a pour vocation de soutenir les collaborateurs et collaboratrices dans la gestion de leur vie personnelle, notamment en lien avec la parentalité, les situations de handicap, les parcours de formation exigeants ou encore les contraintes horaires liées à l'organisation du travail.

Prévue par l'Accord Handicap et Solidarité, l'aide annuelle à la personne initialement fixée à 1.000 euros est désormais portée à 700 euros par an et par salarié bénéficiant d'une RQTH. Pour les handicaps les plus lourds, une dérogation pourra être validée par la DRH en lien avec la référente handicap pour fixer cette aide à 1.000 euros par an. Cette évolution, guidée par un objectif de rééquilibrage du dispositif global, permet de dégager de nouvelles marges de manœuvre afin de créer des droits complémentaires adaptés aux besoins actuels, qui seront mobilisables à compter du 1^{er} janvier 2026.



C'est dans cette logique qu'une aide spécifique est désormais proposée aux parents d'enfants de moins de 3 ans. D'un montant maximum annuel de 450 euros par enfant, elle vise à soutenir les salariés dans la prise en charge de leur jeune enfant, période marquée par des besoins accrus en matière d'organisation familiale et de services à la personne.

Tout salarié en CDI présent au 1^{er} janvier de l'année en cours, et parent d'un enfant âgé de moins de 3 ans, pourra bénéficier de cette aide spécifique.

Deux conjoints salariés de la Caisse Régionale ne pourront cumuler les droits définis ci-dessus.

Enfin, la Caisse Régionale poursuit également, dans le cadre de l'accord GEPP, le soutien apporté aux collaborateurs poursuivant un parcours diplômant tout en assumant des responsabilités parentales. Cette aide est destinée aux salariés engagés dans une formation diplômante reconnue au titre du Répertoire National des Certifications Professionnelles, inscrite au plan de formation de la Caisse Régionale, et ayant au moins un enfant à charge de moins de douze ans. Elle prend la forme d'un versement de 200 euros par an et par enfant à charge, conditionné au suivi effectif de la formation.

Article 4 - Adapter le télétravail aux moments de vie

Considérant la qualité de vie globale des collaborateurs comme un facteur clé de bien-être et de performance, la Caisse Régionale rappelle son engagement en faveur d'un équilibre harmonieux entre vie professionnelle et vie personnelle qui contribue à la performance. A ce titre, les parties considèrent que le télétravail constitue un outil pilier de cet équilibre au travers d'un exercice dans des conditions adaptées et compatibles avec les missions exercées.

Ainsi, les dispositions actuelles de l'Accord Travail à Distance seront prorogées jusqu'au 31 décembre 2028, pour s'aligner avec la durée d'application du présent Accord.

Reposant avant tout sur les valeurs de confiance et d'autonomie, le télétravail s'inscrit dans une logique globale de maintien d'une qualité de service. Il doit être effectué de façon compatible avec l'ouverture de tous les points de vente de la Caisse Régionale, de sorte que le fonctionnement interne entre les sites et les réseaux soit également assuré.

Les règles relatives au nombre de jours télétravaillables sont ainsi maintenues à un jour hebdomadaire pour les collaborateurs du réseau, et jusqu'à deux jours hebdomadaires pour les collaborateurs du siège.

La Caisse Régionale souhaite aller plus loin en accompagnant les salariés dans l'adaptation des rythmes professionnels dans certaines périodes de leur vie personnelle et familiale, tout en garantissant la continuité et la qualité du service rendu.

Ainsi, à partir du sixième mois de grossesse et jusqu'au départ en congé maternité, les collaboratrices pourront bénéficieront d'un jour hebdomadaire supplémentaire de télétravail, sous réserve de validation par le manager, et de la compatibilité avec les contraintes liées à l'activité.



Cette mesure vise à accompagner plus sereinement la fin de la grossesse, tout en maintenant l'activité dans de bonnes conditions.

De la même manière, jusqu'aux six mois de l'enfant, et sous réserve de validation du manager, les collaborateurs pourront bénéficier d'un jour supplémentaire de télétravail hebdomadaire en vue de faciliter la reprise d'activité dans un contexte de réorganisation familiale.

Ces modalités d'adaptation visent à offrir aux collaborateurs des marges de manœuvre concrètes pour répondre à des contraintes personnelles sans renoncer à leurs implications professionnelles.

Cette politique de télétravail adaptée témoigne de la volonté de la Caisse Régionale de soutenir ses collaborateurs dans les moments de vie sensibles, tout en maintenant les exigences de continuité, de qualité et de coopération au sein des équipes.

Toutefois, la Caisse Régionale tient à rappeler fermement que le télétravail ne saurait en aucun cas constituer une alternative à un mode de garde, ou un substitut à un arrêt de travail, excepté une dérogation validée par le Directeur des Ressources Humaines à titre exceptionnel.

Son recours suppose que l'état de santé du salarié soit pleinement compatible avec l'exercice de ses missions, et que l'organisation du travail permette le maintien du bon fonctionnement des équipes et des services.

Le principe de réversibilité restera applicable au titre du présent accord, selon lequel « à l'issue de la période d'adaptation, le salarié ou le manager peut mettre fin à tout moment à la situation de télétravail, unilatéralement ou d'un commun accord, sous réserve d'un délai de prévenance d'un mois et de l'explication claire du motif d'arrêt lorsque la décision émane du manager. Les parties restent cependant libres de s'accorder sur un délai plus court. »

Article 5 - Mieux accompagner les fins de carrière et favoriser la transition vers la retraite

Les parties conviennent de l'importance de l'enjeu lié à l'accompagnement des fins de carrières et de la transition des salariés de la Caisse Régionale Nord de France vers la retraite.

La Caisse Régionale s'engage à proposer régulièrement auprès des salariés âgés de plus de 58 ans, sur la base du volontariat, des études de carrière personnalisées avec Objectif Retraite (« Bien préparer sa retraite »). De même, elle organisera régulièrement des réunions d'information avec la MSA pour permettre aux salariés concernés de préparer au mieux leur transition vers la retraite.

Aussi, les parties conviennent ainsi d'ajuster comme détaillées ci-après les mesures relatives à la retraite progressive contenu dans l'Accord Aménagement des fins de carrière, et de proroger ce dernier dans l'ensemble de ses autres dispositions jusqu'au 31 décembre 2028.



5.1 Le dispositif légal de la retraite progressive

Ce dispositif permet aux salariés éligibles de réduire leur durée de travail hebdomadaire dans une logique de cessation progressive d'activité. Le salarié exerce une activité à temps partiel et perçoit une portion de sa pension de retraite correspondant au pourcentage de temps non travaillé (exemple : pour 80% d'activité, un salarié en retraite progressive percevra 20% de sa pension de retraite).

La retraite progressive dure aussi longtemps que le contrat de travail existe. Pendant la période en retraite progressive, le salarié continue de cotiser, au prorata de son temps de travail, aux régimes de retraite obligatoire, constituant ainsi de nouveaux droits qui seront pris en compte lors de la liquidation totale des droits (c'est-à-dire au moment du départ en retraite).

Depuis le 1^{er} septembre 2025, il est possible d'accéder à la retraite progressive dès 60 ans sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- Être salarié titulaire de la Caisse Régionale,
- Réunir au moins 150 trimestres (37,5 années) pour la retraite, tous régimes de base confondus,
- Exercer une activité réduite ou à temps partiel représentant entre 40 et 80 % d'un temps complet.

5.2 Le dispositif bonifié de retraite progressive

La Caisse Régionale met en place à l'attention de ces collaborateurs, des mesures spécifiques afin que cette période d'activité partielle n'ait aucun impact, d'une part, sur les droits de retraite obligatoire du salarié, ni d'autre part, sur le calcul de l'indemnité de fin de carrière.

Les salariés concernés pourront bénéficier de ce dispositif bonifié pendant une durée maximum de 36 mois à compter de l'entrée dans le dispositif.

Pour bénéficier du dispositif bonifié de retraite progressive, les salariés éligibles doivent remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Être salarié titulaire de la Caisse Régionale depuis au moins 5 ans ;
- Avoir au moins 60 ans sous réserve des règles spécifiques s'appliquant aux carrières longues ;
- Ne pas pouvoir faire valoir ses droits à une retraite de base à taux plein au moment de la demande de retraite progressive ou au plus tard dans les 6 mois à compter de la demande d'entrée dans le dispositif bonifié ;
- Ne pas exercer une autre activité rémunérée en parallèle,
- Ne pas être déjà engagé dans un dispositif de retraite progressive légale.



Dispositions finales

Article 1 – Durée, suivi et révision de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de sa date d'entrée en vigueur, fixée au 1^{er} janvier 2026. Outre les nouvelles mesures mises en place, il proroge et poursuit les dispositions des accords déjà existants au sein de la Caisse Régionale.

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail, le présent accord pourra être révisé à l'initiative de l'une des parties signataires. Toute demande de révision devra être notifiée par écrit aux autres signataires et devra être accompagnée d'un projet d'avenant.

Le présent accord pourra être dénoncé par les parties signataires à tout moment, sous réserve de respecter un délai de préavis de trois mois. Cette dénonciation se fera conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Article 2 – Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative et du Conseil de prud'hommes compétents et versé dans une base nationale de données dont le contenu est publié en ligne.

Il fera également l'objet d'une information auprès des collaborateurs par diffusion sur le portail intranet RH de la Caisse Régionale.



Fait à Lille, le 25 novembre 2025.

✓ **Pour la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Nord de France**

Représentée par Laurent MARTIN

Agissant en qualité de Directeur Général

Signé par :
MARTIN Laurent
352A853DF72E440...

✓ **Pour le syndicat C.F.D.T.**

Représentée par Stéphane DEBRIGODE

Agissant en qualité de Délégué Syndical

Signé par :
DEBRIGODE Stéphane
E95B3ABC38E64A1...

✓ **Pour le syndicat F.O.**

Représentée par Jean-François INNOCENTI

Agissant en qualité de Délégué Syndical

Signé par :
Jean-François INNOCENTI
A4E6CA2F691D454...

✓ **Pour le syndicat SNECA CFE - CGC**

Représenté par Didier DURIEUX

Agissant en qualité de Délégué Syndical

Signé par :
DURIEUX Didier
7B570EFAB0694B3...