



**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF  
A LA MATERNITE, LA PATERNITE ET L'ADOPTION**

---

**Entre les soussignés :**

- La **Caisse d'Épargne Normandie** (ci-après « CEN ») dont le siège social est situé 43 bis, rue Jeanne d'Arc – 76000 ROUEN

Représentée par Monsieur Jean-Pierre LEVIANDIER, Membre du Directoire

**D'une part,**

- Et les Organisations Syndicales :

La **CFDT** (Confédération Française Démocratique du Travail)  
représentée par :

La **CFTC** (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens)  
représentée par :

La **CGT** (Confédération Générale du Travail)  
représentée par :

**FO** (Force Ouvrière)  
représentée par :

**SUD** (Solidaires Unitaires Démocratiques)  
représentée par :

Le **SNE CGC** (Syndicat National de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres ) représenté par :

Le **Syndicat Unifié / UNSA**  
représenté par :

**D'autre part,**

AMM

ES R

PG

B

## PREAMBULE

---

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale et de l'accord collectif national sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche Caisse d'Epargne du 23 novembre 2007.

Les parties signataires conviennent qu'un salarié en situation de maternité ou d'adoption justifie pleinement la prise en compte par l'entreprise de certaines préoccupations légitimes, au regard de sa santé, de la poursuite de son activité dans l'entreprise, et de son retour à l'issue de son absence pour maternité ou adoption.

De la même manière, au titre de l'égalité professionnelle hommes femmes, les parties ont souhaité adapter les mesures réglementant le congé de paternité.

Cet accord prévoit donc des dispositions applicables avant, pendant et après l'absence pour congé maternité, congé d'adoption, ou congé parental d'éducation ainsi que des mesures spécifiques pour les bénéficiaires du congé de paternité.

## 1. DISPOSITIONS APPLICABLES AVANT ET PENDANT L'ABSENCE POUR CONGE DE MATERNITE, CONGE D'ADOPTION, CONGE PARENTAL D'EDUCATION

---

### 1.1. Aménagement temporaire des horaires

Afin d'alléger le rythme de travail quotidien de la femme enceinte, il est convenu que, dès lors que la journée de travail dépasse sept heures, les femmes enceintes bénéficient d'une réduction du temps de travail journalier de l'unité à laquelle elle appartient et sans diminution de rémunération d'une demi-heure (ou 2 fois 15 minutes) à compter du 3<sup>ème</sup> mois de grossesse puis d'une heure (ou 2 fois 30 minutes) à compter du 6<sup>ème</sup> mois de grossesse.

Cette réduction est assimilée à une période de travail effectif .

La définition de cet aménagement d'horaire sur la journée se fera en accord entre la salariée et son supérieur hiérarchique, afin de concilier au mieux la situation personnelle de l'intéressée et le bon fonctionnement de l'unité de travail.

En cas de désaccord, la hiérarchie devra positionner une demi-heure non fractionnable en début ou en fin de demi-journée de travail.

L'autorisation d'absence prévue au présent article n'est ni reportable, ni cumulable.

### 1.2. Changement provisoire d'affectation

La salariée en état de grossesse peut solliciter un changement d'affectation temporaire. Dans ce cas, il sera recherché une solution permettant, dans la limite des affectations possibles, un rapprochement du lieu de travail provisoire de la salariée au plus près de son domicile ou des facilités de transport.

gms  
S. R

PG

X

E

### 1.3. Surveillance médicale

Dans le cas où les visites médicales ne peuvent être prises en dehors des jours travaillés, la femme enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens prénataux nécessaires à la surveillance de la grossesse, sous réserve d'en avoir informé son supérieur hiérarchique à l'avance et de fournir un justificatif médical au retour.

Ces autorisations d'absences rémunérées seront assimilées à une période de travail effectif.

### 1.4. Impact de la maternité ou de l'adoption sur la rémunération

Il est rappelé que les salariés en congé maternité/pathologique/allaitement ou d'adoption bénéficient d'ores et déjà des augmentations générales versées durant leurs congés.

Conformément à l'accord collectif national relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche Caisse d'Epargne du 23 novembre 2007, il est également rappelé que la rémunération des salariés en congé maternité/pathologique ou en congé d'adoption est majorée du pourcentage moyen des augmentations individuelles perçu pendant la durée de ces congés par les salariés occupant un emploi de même niveau de classification.

De plus, pour le calcul de leur part variable ces salariés bénéficient, au titre de ces mois de congés, du taux correspondant au pourcentage moyen de la part variable perçu durant l'exercice par les salariés occupant un emploi de même niveau de classification.

Ne sont pas prises en compte :

- les primes d'intéressement et de participation, la législation les concernant prévoyant d'assimiler le congé maternité ou d'adoption à une période de présence lors de leur répartition ;
- les mesures individuelles versées en cas de promotion du fait du changement de classification.

Lorsque la référence à la moyenne des augmentations individuelles et de la part variable perçues pendant la durée de ces congés par les salariés occupant un emploi de même niveau de classification se révèle impossible à utiliser du fait :

- du nombre non significatif de salariés occupant dans l'entreprise un emploi de même niveau de classification soit moins de 20 salariés,
- ou de la petite taille de l'entreprise,

Il sera fait application de la moyenne des augmentations individuelles et de la part variable perçues pendant la durée de ces congés de maternité/d'adoption dans l'entreprise.

Il est précisé que concernant les seules augmentations individuelles, dans l'hypothèse où aucune augmentation individuelle n'est perçue par les salariés occupant un emploi de même niveau de classification durant le congé maternité/d'adoption du salarié concerné, la plage de référence temporelle sera élargie à l'exercice civil en cours au moment du départ en congé.

Si au cours de la plage de référence prise en compte, le salarié intéressé a bénéficié d'une augmentation individuelle, seul le différentiel entre la mesure dont il aura bénéficié et la moyenne des augmentations individuelles perçues lui sera versé.

La revalorisation liée aux augmentations individuelles prend effet au retour du salarié dans l'entreprise.

mm

→ R

PG

✓

g

## **1.5. Impact de la maternité ou de l'adoption sur la fixation des objectifs**

Il est tenu compte de l'impact de la maternité/adoption :

- lors de la fixation des objectifs annuels du salarié (si la grossesse ou le congé d'adoption est connu à cette date) ou lors de la révision des objectifs (lorsque la grossesse ou le congé d'adoption est connu postérieurement à la fixation des objectifs),
- et au moment de l'évaluation de la réalisation des objectifs.

Lorsque la grossesse ou le congé d'adoption est connu, les objectifs de l'équipe sont fixés ou revus en tenant compte de l'absence du salarié concerné.

## **1.6. Invitation à un entretien avec le(a) supérieur(e) hiérarchique**

### **1.6.1. Date et durée de l'entretien**

Tout salarié peut être reçu, à sa demande, en entretien par son supérieur hiérarchique dans le mois qui précède son départ en congé de maternité, congé d'adoption ou congé parental d'éducation.

### **1.6.2. Finalité de l'entretien**

Cet entretien a pour finalité d'une part d'accompagner le départ du salarié en congé, et d'autre part d'anticiper son retour dans l'entreprise.

### **1.6.3. Contenu de l'entretien**

Au cours de l'entretien le supérieur hiérarchique peut aborder différents points :

- il définira avec le salarié les actions qui seront requises à la reprise du poste, compte tenu du bilan éventuel réalisé avant son départ en congé.
- il informera le salarié de la possibilité de recevoir des bulletins d'informations publiés par l'entreprise à domicile ou de les lui conserver dans l'entreprise jusqu'à son retour. Ce souhait sera pris en compte pendant toute la durée du congé, sauf avis contraire de l'intéressé.

Cette liste n'est pas limitative.

## **1.7. Maintien du lien avec l'Entreprise**

Durant leurs congés liés à la maternité et à l'adoption, les salariés peuvent sur demande expresse et écrite auprès de la DRH recevoir à leur domicile des informations et journaux internes régulièrement communiqués à l'ensemble du personnel.

for

S R

PG

Y

E

## **1.8. Les modalités relatives aux congés payés et aux jours RTT**

Le responsable hiérarchique recherche les conditions permettant à le salarié de prendre ses congés payés et ses jours RTT avant son congé de maternité, congé d'adoption ou congé parental d'éducation.

Dans l'hypothèse où subsisterait un solde de congés payés non pris pendant l'année au cours de laquelle la salariée a connu sa grossesse ou le salarié a entrepris les démarches d'adoption, le salarié aura la possibilité de solder le reliquat de ses congés payés, dans le prolongement immédiat de son congé maternité, ou de son congé d'allaitement si ce dernier a été demandé par la salariée, ou de son congé d'adoption, ou de son congé parental d'éducation.

## **2. DISPOSITIONS APPLICABLES AU RETOUR DE L'ABSENCE POUR CONGE DE MATERNITE, CONGE D'ADOPTION, OU CONGE PARENTAL D'EDUCATION**

---

### **2.1. Réintégration dans l'emploi occupé précédemment ou dans un emploi équivalent**

Le salarié retrouve prioritairement à son retour de congé de maternité, congé d'adoption ou congé parental d'éducation, l'emploi qu'il occupait avant son absence pour congé, ou à défaut un emploi similaire de niveau de classification identique.

### **2.2. Invitation à un entretien par le supérieur hiérarchique**

#### **2.2.1. Date de l'entretien**

A son retour, tout salarié est reçu en entretien par son supérieur hiérarchique, dans un délai d'un mois avant la reprise de son travail s'il le souhaite et au plus tard dans les 48 heures qui suivent la date de retour de son absence pour congé maternité, congé d'adoption ou congé parental d'éducation.

#### **2.2.2. Objet de l'entretien**

Au cours de l'entretien le responsable hiérarchique détermine avec le collaborateur les conditions de reprise de son activité. Il doit, notamment, valider les conditions de formation et de tutorat permettant une remise à niveau des compétences intégrant les évolutions techniques, juridiques et réglementaires intervenus depuis son départ en congé maternité, congé d'adoption ou congé parental d'éducation.

Cette phase de remise à niveau est obligatoirement assurée hors du lieu de travail habituel pour les salariés du réseau commercial.

Pour les services support cette formation et/ou ce tutorat peut être assuré sur le lieu de travail par le supérieur hiérarchique ou une personne désignée par lui.

gmm

↳

R

PG



B

## **2.3. Invitation à un entretien par la Direction des Ressources Humaines**

### **2.3.1. Date et durée de l'entretien**

Tout salarié de retour de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental d'éducation est reçu en entretien, par la Direction des Ressources Humaines, 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.

### **2.3.2. Objet de l'entretien**

L'entretien peut être destiné à faire un point relatif au retour du salarié et à sa réintégration au sein de l'entreprise, ainsi que, le cas échéant, envisager les souhaits d'évolution du salarié et proposer les mesures d'accompagnement.

Cet entretien permet notamment de déterminer si les formations spécifiques de mise à niveau nécessaires ont été menées.

### **2.3.3. Suites de l'entretien**

Le cas échéant, des entretiens réguliers au sein de la Direction des Ressources Humaines peuvent être mis en place, d'un commun accord, au cours de l'année qui suit le retour du salarié(e), afin d'assurer un suivi et/ou un bilan des actions menées.

## **2.4. Formation**

Le salarié est prioritaire pour participer aux actions de formation en lien avec son activité, inscrites au plan de formation, et programmées dans les mois qui suivent son retour de congé de maternité, congé d'adoption ou congé parental d'éducation.

## **3. DISPOSITION APPLICABLE AU PERE BENEFICIAINT D'UN CONGE DE PATERNITE**

---

Le congé de paternité tel que définit par le Code du travail est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté, pour le calcul des droits à congés payés ou encore pour le calcul de l'intéressement et de la participation.

## **4. DUREE D'APPLICATION DE L'ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR**

---

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.  
Le présent accord prendra effet à compter de sa date de signature.

## 5. ACCORD DE SUBSTITUTION

---

Les dispositions du présent accord ayant pour objet de définir les dispositions relatives à la maternité, à la paternité et à l'adoption au sein de la Caisse d'Epargne Normandie, les dites dispositions se substituent, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, aux accords, décisions unilatérales ou usages, ayant le même objet, au sein de l'ex Caisse d'Epargne de Basse Normandie et de l'ex Caisse d'Epargne de Haute Normandie.

## 6. DEMANDE DE REVISION ET DENONCIATION

---

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

Seules les parties signataires ainsi que les Organisations Syndicales représentatives ayant ultérieurement adhéré au présent accord, pourront signer un avenant de révision.

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.

L'une des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues par le code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

## 7. DEPOT ET PUBLICITE

---

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction départementale du travail et de l'emploi de Rouen et du Secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Rouen conformément aux dispositions du code du Travail.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties et sera communiqué à l'ensemble du personnel par le biais des règles en vigueur dans l'Entreprise.

gms  
S R  
PG  
K  
E

Fait à Bois-Guillaume, le 25/09/2008

En 14 exemplaires originaux

**Pour la Caisse d'Épargne Normandie :**

Jean-Pierre LEVIANDIER, Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources

**Pour les Organisations Syndicales :**

La **CFDT** (Confédération Française Démocratique du Travail)

représentée par : **MARYSE CONTI CANALANO**

La **CFTC** (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens)

représentée par :

Jean-Maria SPYNNOVIN

La **CGT** (Confédération Générale du Travail)

représentée par :

La **FO** (Force Ouvrière)

représentée par :

Patricia GRUGEAU

Le **SUD** (Solidaires Unitaires Démocratiques)

représentée par :

Le **SNE CGC** (Syndicat National de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres )

représenté par :

Félicien

Le **Syndicat Unifié / UNSA**

représenté par :

Philippe Lemaitre