



**Accord collectif  
relatif aux conditions de travail des femmes enceintes**

**Entre les soussignés**

- ▶ La Caisse d'Épargne LOIRE CENTRE dont le siège social est situé à ORLEANS, 7 rue d'Escures, représentée par Monsieur François DE LAPORTALIERE, Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources

**d'une part,**

les Organisations Syndicales :

- ▶ CFDT, représentée par :  
M *JE HENONT* , Délégué Syndical de la Caisse d'Épargne LOIRE CENTRE
- ▶ CFTC, représentée par :  
M *Veronique de MAGY* , Délégué Syndical de la Caisse d'Épargne LOIRE CENTRE
- ▶ CGT, représentée par :  
M , Délégué Syndical de la Caisse d'Épargne LOIRE CENTRE
- ▶ FO, représentée par :  
M *McALLON Robert* , Délégué Syndical de la Caisse d'Épargne LOIRE CENTRE,
- ▶ SNE-CGC, représentée par :  
M *CRIOU Alain* , Délégué Syndical de la Caisse d'Épargne LOIRE CENTRE,
- ▶ SUD, représentée par :  
M *PELLETIER Francis* , Délégué Syndical de la Caisse d'Épargne LOIRE CENTRE,
- ▶ SU/UNSA, représentée par :  
M *Thévenot Jules* , Délégué Syndical de la Caisse d'Épargne LOIRE CENTRE

**d'autre part,**

Il a été préalablement exposé :

*JULI*  
*JEH*  
*RE*  
*1*

## **Préambule**

Le présent accord prévoit des mesures visant à améliorer les conditions de travail des femmes enceintes et à faciliter leur retour dans l'entreprise à l'issue de leur congé de maternité.

Les dispositions décrites ci-après se substituent à l'ensemble des dispositions issues de l'accord d'entreprise sur les conditions de travail des femmes enceintes de la Caisse d'Épargne du Val de France-Orléanais du 31 janvier 2005.

Ces dispositions seront communiquées aux femmes enceintes à l'occasion de leur déclaration de maternité.

## **Article 1 – Aménagement du temps de travail**

### **Article 1.1 – Anticipation des congés payés**

Les femmes enceintes peuvent, pendant la période prénatale, anticiper leur prise de congés dans la limite de leurs droits annuels et leur prise de congés bis dans la limite de leurs droits acquis. Les dates seront arrêtées en concertation entre la salariée et son hiérarchie.

### **Article 1.2 – Demande de travail à temps partiel**

L'entreprise veillera à répondre favorablement aux demandes de temps partiel des femmes enceintes pendant leur période prénatale, dans des conditions à arrêter d'un commun accord avec la hiérarchie.

### **Article 1.3 – Autorisation d'absence**

Les femmes enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, tel que prévu à l'article L. 1225-16 du code du travail.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, ainsi que pour les droits légaux et conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

### **Article 1.4 – Réduction du temps de travail**

A leur demande, les femmes enceintes bénéficient d'une réduction de leur temps de travail quotidien d'une heure par journée complète de travail à partir du 5<sup>ème</sup> mois de grossesse sans perte de salaire.

La modification de l'horaire peut être fractionnée. Elle est à déterminer en concertation avec le hiérarchique.

Cette réduction du temps de travail ne peut faire l'objet d'un report d'une journée sur l'autre ou d'une semaine sur l'autre, ni d'une indemnisation particulière de quelque nature que ce soit, notamment si les heures de réduction de temps de travail ne sont pas utilisées par la femme enceinte.

## **Article 2 – Changement temporaire d'affectation**

A la demande de la salariée enceinte, et sur la base d'un certificat médical justifiant ce point, un changement temporaire d'emploi et/ou d'affectation géographique sera mis en œuvre.

BB  
JLT JCH  
A  
H V17 2 TR

### **Article 3 – Gestion de carrières**

Préalablement à leur départ en congé de maternité, les salariées peuvent, à leur demande, être reçues par la DRH afin d'anticiper au mieux les conditions de leur réintégration.

Pendant le congé de maternité, les salariées 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.

Par ailleurs, la DRH proposera à chaque salariée concernée, un mois avant la reprise du travail, un entretien afin de préparer son retour dans l'entreprise.

Cet entretien permet de faire un point relatif à sa réintégration au sein de l'entreprise, d'envisager le cas échéant ses souhaits d'évolution, et de lui proposer les mesures d'accompagnement.

A cette occasion, un plan individualisé de formation sera mis en place selon les besoins identifiés, afin de faciliter la reprise d'activité. La première journée a minima sera consacrée à son accueil en vue de faciliter sa reprise du travail.

### **Article 4 – Durée / révision / dénonciation**

#### **Article 4.1. – Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 4.2. – Révision**

Chaque signataire ou syndicat adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires (ou adhérents) et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti à un accord dans un délai de 3 mois à compter de la première réunion sera réputée caduque.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord, ou à défaut, seront maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'employeur et aux salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aurait été expressément convenue, soit à défaut à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

#### **Article 4.3. – Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé totalement ou partiellement par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes et selon les modalités suivantes.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires et déposée auprès de la DIRECCTE et au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Elle précisera obligatoirement, dans l'hypothèse d'une dénonciation partielle, le ou les articles qui feront l'objet de cette dénonciation.

JLT  
JCH  
A  
H  
3  
R

Elle comportera obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle, et entraînera l'obligation pour les parties signataires de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

Durant les négociations, l'accord restera applicable dans toutes ses dispositions et sans aucun changement.

A l'issue de ces négociations sera établi, soit un avenant ou un nouvel accord, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.

Ces documents signés feront l'objet de formalité de dépôt auprès de la DIRECTE et au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes du ressort de l'entreprise.

Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles dénoncées, avec pour prise d'effet, soit la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui verra son dépôt auprès des services compétents.

En cas de procès verbal constatant le défaut d'accord, l'accord ou les dispositions ainsi dénoncés resteront applicables sans aucun changement pendant une année qui commencera à courir à l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Pour l'application du présent article, sont considérés comme signataires, d'une part, l'employeur et d'autre part, l'ensemble des organisations syndicales signataires ou y ayant adhéré.

#### **Article 5 – Date d'effet et de publicité**

Le présent accord prendra effet au 1<sup>er</sup> avril 2011.

Le présent accord sera déposé à la DIRECTE et au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes du siège de la Caisse d'Epargne Loire-Centre, conformément aux dispositions de l'article L.2231-6 du Code du Travail.

JLT  
A  
JCH  
R  
VH<sup>4</sup>

Fait à Orléans, le 9 mars 2011  
En dix exemplaires

► Pour la Direction de la Caisse d'Epargne Loire-Centre

Monsieur François de LAPORTALIERE, Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources

► Pour les organisations syndicales représentatives de la Caisse d'Epargne Loire-Centre

Pour la CFDT

M. Jc HENONT

Pour la CFTC

M. Véronique de MAGY

Pour la CGT

M.

Pour FO

M. GAIUOU Robert

Pour SNE-CGC

M. r. CRIOU  
ALAIN.

Pour SUD

M. PELLETIER Francis

Pour SU/UNSA

M. Thévenet J-luc