



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

*Branche des Caisses régionales de Crédit Agricole
et autres organismes*

EDITION AVRIL 2019

IDCC : 7501

Fédération Nationale du Crédit Agricole

48 rue La Boétie - 75008 PARIS

Sommaire

Convention collective nationale du Crédit Agricole.....page 3

Annexes :

- Annexe 1 - Classification et rémunérationpage 74
- Annexe 2 - Durée et organisation du temps de travail.....page 117

Autres accords de branche :

- Accord de translation du 4 avril 2007.....page 137
- Avenant interprétatif de l'accord sur le temps de travail au Crédit Agricole et de reconduction de l'Annexe 2 à la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole, du 27 novembre 2013.....page 146
- Accord sur le travail à temps partiel du 23 novembre 2016.....page 149
- Accord du 12 avril 2018 portant création de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (accord qui intègre les dispositions instituant la « Commission Paritaire Nationale en Formation d'Interprétation » de l'accord sur le Dialogue social de Branche du 2 juillet 2015).....page 159

Liste des accords de branche en vigueur.....page 173

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU CREDIT AGRICOLE

La Convention collective nationale du Crédit agricole dont le texte suit a été conclue le 4 novembre 1987,

entre, d'une part :

- La Fédération Nationale du Crédit Agricole,

et, d'autre part, les organisations syndicales ci-après :

- Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole
(S.N.E.C.A. - C.G.C.) (ex "Syndicat National de l'Encadrement du Crédit Agricole")
- Syndicat National Indépendant des Agents du Crédit Agricole Mutuel
(S.N.I.A.C.A.M.).

Ont adhéré à la présente convention, les organisations syndicales suivantes :

- Fédération CFTC de l'Agriculture
C.F.T.C.-AGRI (ex "F.S.C.O.P.A. - C.F.T.C.")
- Fédération Générale Agroalimentaire
(C.F.D.T.)
- UNSA / Crédit Agricole et ses filiales
(UNSA / CA) (ex F.G.S.O.A.)
- Fédération des Employés et Cadres
(F.O.)

Cette édition d'avril 2019 de la Convention collective nationale du Crédit Agricole est publiée après des travaux qui se sont déroulés en deux étapes :

1) Une première étape d'actualisation « à droit constant », dans l'objectif d'une meilleure lisibilité du texte, notamment compte tenu de la recodification du Code du travail, intervenue en 2008.

Les travaux de partage ont été régulièrement effectués en Conférence des Permanents syndicaux de la branche, du mois de décembre 2016 au mois de février 2018, selon la méthode de travail retenue, validée en Commission Nationale de Négociation. Ils ont également donné lieu à des points d'étape en Commission Nationale de Négociation.

Ainsi, après deux ans de travaux avec les organisations syndicales de la branche, un avenant du 12 avril 2018 « portant sur la modification de certaines dispositions de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole (articles 1 à 9, 11 à 19, 21 à 24, 27, 33, 35, 37 à 42) » a été signé par 3 organisations syndicales représentatives au niveau de la Branche : FGA-CFDT, SNECA-CFE-CGC et FO.

Au-delà de la mise à jour des références au Code du travail, ces dispositions ont été actualisées par rapport aux évolutions législatives, et aux évolutions des différentes dispositions conventionnelles, ainsi que de la jurisprudence. La terminologie a également été « modernisée ».

Dans tous ces articles, les termes « salarié/ salariés » sont employés au sens de l'ensemble des salariés, hommes et femmes, dans le champ de la présente convention de branche, dont l'effectif comporte près de 60 % de femmes.

Les travaux n'ont pas porté sur les annexes à la Convention collective (Annexe 1 contenant les règles d'application relatives à la classification et à la rémunération et Annexe 2 « Durée et organisation du temps de travail »), conclues pour une durée déterminée.

Afin de ne pas retarder la mise à disposition d'un texte plus lisible, l'avenant du 12 avril 2018 avait été conclu dans la perspective de travaux futurs, rendus nécessaires par les Ordonnances du 22 septembre 2017, et en particulier par la caducité des dispositions conventionnelles de Branche, relatives aux anciennes instances représentatives du personnel, à compter de la mise en place du Comité Social et Economique.

2) Une deuxième étape de renégociation des clauses de la Convention collective nationale rendues caduques à la mise en place du CSE par les ordonnances « Travail » a donc été initiée dès le mois de mai 2018.

Quinze articles ont été renégociés et modifiés par avenant du 21 décembre 2018 « portant sur la modification de certaines dispositions de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole (articles 5, 7, 8, 11, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 33, 36, 37, 38 et 40) », signé par 2 organisations syndicales représentatives au niveau de la Branche : FGA-CFDT et SNECA-CFE-CGC.

La démarche et la méthode de travail ont été précisées dans le préambule de cet accord, reproduit ci-dessous (page suivante).

Le texte des articles ainsi modifiés est intégré au présent document.

« **PREAMBULE** (de l'accord du 21 décembre 2018)

La Convention collective nationale du Crédit agricole a été conclue par accord du 4 novembre 1987, pour une durée indéterminée. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} avril 1988.

Certains articles ont depuis cette date fait l'objet de négociations et ont ainsi été modifiés par avenants successifs.

Le texte de la Convention collective nationale du Crédit Agricole (hors annexes) a également fait l'objet d'une actualisation « à droit constant », par avenant du 12 avril 2018, dont le préambule a exposé les objectifs.

Cet avenant avait été conclu notamment dans la perspective de travaux futurs, ouverts dès le mois de mai 2018, et rendus nécessaires par les Ordonnances du 22 septembre 2017 et en particulier par la caducité de dispositions conventionnelles de Branche, relatives aux anciennes instances représentatives du personnel, à compter de la mise en place du Comité Social et Economique.

La renégociation s'est déroulée au cours des réunions de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) des 29 mai, 27 juin, 3 octobre, 25 octobre et 29 novembre 2018.

Les clauses conventionnelles rendues caduques par les Ordonnances, ont été renégociées en distinguant :

- d'une part, 12 articles comportant des clauses conventionnelles, non reprises légalement, pour lesquels la caducité emporte disparition des engagements correspondants ;
- d'autre part, 4 articles comportant des clauses, reprenant des règles par ailleurs prévues par les textes légaux.

La renégociation de l'article 8, sur le recrutement, a été l'occasion d'aborder plus particulièrement les thématiques de négociation nouvelles, confiées exclusivement aux Branches professionnelles, par les Ordonnances. Il s'agit de certaines règles encadrant les contrats à durée déterminée et du contrat à durée indéterminée d'opération.

L'intérêt de se saisir de ces nouvelles thématiques a été partagé. Les besoins des Caisses régionales évoluent. Ils nécessitent aujourd'hui des dispositifs adaptés pour assurer des périodes d'activité plus denses, ou dans le cadre d'opérations spécifiques pour recourir à des compétences non présentes dans les Caisses régionales, sans qu'elles disposent pour autant d'une grande visibilité sur l'aboutissement de ces opérations.

L'aménagement des règles relatives au CDD est de nature à favoriser l'emploi et l'insertion dans les entreprises, en permettant aux salariés de bénéficier de nouvelles expériences professionnelles et de renforcer leur employabilité au sein de la Branche.

La mise en place du CDI d'opération est apparu comme un levier de fluidité dans la gestion de l'organisation des Caisses régionales, favorisant l'allongement des durées d'emploi des salariés dans la Branche et permettant d'attirer des profils différents.

Ces dispositions font également l'objet d'un accord spécifique, soumis à la procédure d'extension des accords de Branche.

Dans le cadre de la renégociation de l'Annexe 2 (« Durée et organisation du temps de travail »), conclue pour une durée déterminée, les dispositions rendues caduques par les ordonnances ont été renégociées par ailleurs entre la Commission Nationale de Négociation du 22 septembre 2017 et

la CPPNI du 27 juin 2018 et ont conduit à l'accord du 29 juin 2018 sur la durée et l'organisation du temps de travail dans les Caisses régionales de Crédit agricole.

En conséquence,

Il a été convenu de modifier, pour une durée indéterminée, conformément au texte initial, les articles 5, 7, 8, 11, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 33, 36, 37, 38 et 40 de la Convention collective, à compter de la mise en place du Comité Social et Economique dans le cadre des nouvelles dispositions du Code du travail, selon leur date d'entrée en vigueur définie par l'Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 et, sous réserve de l'article 5 II, dont le terme est prévu au 31 décembre 2020 par l'accord du 2 juillet 2015 sur le dialogue social de branche.

Pour un objectif de lisibilité, le présent avenant reprend l'intégralité du texte des articles, au lieu de mentionner les seules modifications.

Afin de ne pas changer la numérotation des articles de la Convention collective nationale, l'article 18, supprimé par le présent accord, figure comme tel. »

Sommaire

Art. 1	Champ d'application.....	page 11
Art. 2	Durée.....	12
Art. 3	Liberté d'opinion et droit syndical, Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	13
Art. 4	Engagement de travail exclusif (définition) - Engagement de non concurrence Secret professionnel.....	14
Art. 5	Droit syndical.....	15
Art. 6	Congé de formation économique, sociale et syndicale.....	20
Art. 7	Comité social et économique.....	21
Art. 8	Recrutement.....	22
Art. 9	Dossier d'embauche.....	25
Art. 10	Période de stage – Titularisation.....	26
Art. 11	Mutations et mobilité professionnelle.....	27
Art. 12	Discipline.....	29
Art. 13	Conseil de discipline.....	30
Art. 14	Rupture du contrat de travail des salariés titulaires.....	32
Art. 15	Licenciement collectif.....	33
Art. 16	Commission paritaire d'établissement.....	34
Art. 17	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	36
Art. 18	: supprimé par le présent accord.....	38
Art. 19	Congés annuels.....	39
Art. 20	Congés spéciaux.....	41
Art. 21	Maternité et adoption.....	44
Art. 22	Congés exceptionnels en cas de maladie ou d'accident du conjoint ou d'un enfant.....	46
Art. 23	Maladie.....	47
Art. 24	Affections de longue durée.....	49
Art. 25	Obligations militaires.....	51
Art. 26	Identification, description, pesée et classification des emplois, rémunération.....	52
Art. 27	Rémunération des compétences individuelles et des expertises.....	56
Art. 28	Salaires différés ou 13 ^{ème} mois.....	57
Art. 29 et Art. 30	: supprimés par l'accord du 16 avril 1991	58
Art. 31	Supplément familial de salaire.....	59
Art. 32	Primes de diplômes.....	60
Art. 33	Evolution professionnelle.....	61
Art. 34	Primes et indemnités diverses.....	63
Art. 35	Allocation en cas d'accident de travail.....	65
Art. 36	Frais de déplacement.....	66
Art. 37	Développement des compétences - Formation professionnelle.....	67
Art. 38	Retraite et prévoyance.....	68
Art. 39	Indemnité de départ à la retraite.....	69
Art. 40	Durée du travail.....	70
Art. 41	Repos hebdomadaire.....	71
Art. 42	Dispositions diverses.....	72

Index

Articles

A ccident de travail (allocations)	35
Adoption (congrés et primes)	20, 21, 34
Affections de longue durée	24
Appréciation	33, Annexe 1 - Chapitres III et IV
Apprentissage	37
Auxiliaires de vacances	42
C arrière des salariés	33
Champ d'application de la Convention collective	1, 42
Classification des emplois	26, Annexe 1 - Chapitre I
Comité Social et Economique	7
Commission paritaire d'établissement	16
Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	17
Congé de formation économique, sociale et syndicale	6
Congés annuels	19, Annexe 2 - Chapitre II
Congés exceptionnels en cas de maladie ou d'accident du conjoint ou d'un enfant	22
Congés non rémunérés de longue durée pour convenance personnelle	20
Congés spéciaux	20
Conseil de discipline	13
Contrat à durée déterminée	8, 10, 42
Contrat à durée indéterminée d'opération	8
Contribution au financement des activités sociales et culturelles	7
D écès (congré)	20
Délai de carence (contrat à durée déterminée)	8
Délégué CCPMA	38
Déménagement du salarié (congré)	20
Déplacement (frais)	36
Développement des compétences	33, 37, annexe 1
Diplômes	32
Discipline	12, 13
Dispositions diverses	42
Dossier d'embauche	9
Droit syndical	3, 5
Durée de la convention	2
Durée du travail	40, Annexe 2

Articles

E galité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	3
Emanation du Comité Social et Economique.....	11, 14, 20, 33
Embauche.....	8, 9
Engagement de non-concurrence.....	4
Engagement de travail exclusif (définition).....	4
Essai (période).....	10
Examen (congé spécial veille d'examen).....	20
Expertise.....	27, 33 et Annexe 1 - Chap. III
F ormation professionnelle.....	37
Formation en alternance.....	37
Forfait jours.....	40, Annexe II - Chap. I
G arantie d'évolution des rémunérations conventionnelles.....	Annexe 1 - Chap. III
I naptitude physique.....	14, 23, 24
Indemnité conventionnelle de licenciement.....	14
L iberté d'opinion et droit syndical.....	3
Licenciement.....	12, 13, 14
Licenciement collectif.....	15
Logement.....	Annexe 1 – Chap. V
M aladie.....	23, 24
Mariage (congés).....	20
Mariage (prime).....	34
Maternité.....	21
Médaille d'honneur agricole (prime).....	34
Militaires (obligations).....	25
Mobilité professionnelle.....	11
Mutations.....	11
N aissance et adoption (congés et prime).....	20, 21, 34
Nuit (heures).....	Annexe 2
P anier (prime).....	40
Période d'essai.....	10
Période probatoire.....	11, Annexe 1 – Chap. III
Primes et indemnités diverses.....	34
Profession de foi (congé).....	20

Articles

R ecrutement.....	8, 9
Remplacement (indemnité).....	34
Rémunération.....	26, Annexe 1 - Chapitre III
Rentrée des classes.....	20
Repos hebdomadaire.....	41
Retraite et prévoyance.....	38
Retraite (indemnité de départ).....	39
Rupture du contrat de travail du personnel titulaire.....	12, 13, 14
S alaire différé ou 13e mois.....	28
Secret professionnel.....	4
Stage (période).....	10
Supplément familial de salaire.....	31
T itularisation.....	10
Transport (prime).....	34

ARTICLE 1

CHAMP D'APPLICATION

La présente convention, qui remplace et annule toutes conventions ou règlements de travail antérieurs en vigueur dans les Caisses régionales et les organismes adhérents, est conclue en application des dispositions du Code du travail relatives aux conventions collectives et à la négociation de branche.

Elle a pour objet de régler les rapports entre, d'une part, les Caisses régionales de Crédit agricole mutuel et les organismes adhérents à la présente convention et, d'autre part, leurs salariés visés à la classification des emplois instituée par la présente convention et son annexe, à l'exception des cadres de Direction.

Les entreprises créées après l'entrée en vigueur de la présente convention, à partir d'un regroupement de moyens de plusieurs Caisses régionales, dont la majorité du capital est détenue par celles-ci et dont l'activité est destinée pour majeure partie aux Caisses régionales, doivent être soumises :

- à la Convention collective nationale du Crédit agricole, sauf accord différent, lorsque ces entreprises exercent une activité bancaire au sens des dispositions du Code Monétaire et Financier relatives à l'activité et au contrôle des établissements de crédit ;
- à une convention collective, qui peut être celle de leur branche, lorsque ces entreprises exercent une autre activité. Il peut toutefois être décidé, par accord, d'appliquer la Convention collective nationale du Crédit agricole.

En cas de mise à disposition d'un salarié d'une Caisse régionale ou d'un organisme adhérent dans une des entreprises précitées, le statut de ce salarié reste soumis aux dispositions de la présente convention.

En cas de transfert du contrat de travail d'un salarié d'une Caisse régionale ou d'un organisme adhérent, à l'une des entreprises précitées, le statut de ce salarié reste soumis aux dispositions de la présente convention, tant qu'une autre convention collective ne lui est pas applicable.

La présente convention ne pourra, en aucun cas, être la cause d'une réduction des avantages acquis à ceux en bénéficiant à la date de sa signature. Un accord national de transposition détermine la nature de ces avantages.

ARTICLE 2

DUREE

La présente convention collective, conclue pour une durée indéterminée, est entrée en vigueur le 1er avril 1988.

Lorsque l'un des signataires de la présente convention ou une autre organisation syndicale représentative dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 du Code du travail, envisagera une révision de portée limitée, il (elle) devra présenter sa demande par écrit, en précisant les points sur lesquels une révision est demandée.

En cas de dénonciation, la présente convention restera en vigueur jusqu'à ce qu'un nouvel accord intervienne, ou, à défaut, pendant une durée de deux ans à compter du dépôt de la dénonciation.

ARTICLE 3

LIBERTE D'OPINION ET DROIT SYNDICAL EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

I. Liberté d'opinion et droit syndical

Les deux parties reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les salariés conformément à l'article L. 2141-1 du Code du travail d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu des articles L. 2131-1 à L. 2133-3 du Code du travail.

Conformément à l'article L. 1132-1 du Code du travail sur le principe de non-discrimination, l'employeur s'engage à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou à une organisation politique, philosophique ou religieuse, pour arrêter sa décision en ce qui concerne notamment le recrutement, la répartition du travail, l'évolution de carrière, la classification, la rémunération, la formation, la mutation, les mesures de discipline ou de licenciement.

II. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'employeur s'engage à veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en application et dans les conditions des articles L. 1142-1 et suivants et L. 3221-2 et suivants du Code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-3 du Code du travail, tous les 3 ans, au niveau de la branche, une négociation portera sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

ARTICLE 4

ENGAGEMENT DE TRAVAIL EXCLUSIF (DEFINITION) ENGAGEMENT DE NON-CONCURRENCE SECRET PROFESSIONNEL

I. Engagement de travail exclusif (Définition)

Sauf autorisation spéciale de l'employeur, les salariés s'engagent, sous peine de sanction, à ne pas avoir d'activité professionnelle rémunérée pour le compte d'un autre établissement bancaire et, d'une façon générale, à ne pas avoir d'activité professionnelle susceptible de faire concurrence au Crédit agricole et à ses filiales.

II. Engagement de non-concurrence

Aux fins de protection de leurs intérêts légitimes, les entreprises soumises à la présente convention peuvent demander à des salariés, en fonction des spécificités de l'emploi occupé, la signature d'un engagement de non-concurrence pour le cas où ils viendraient à cesser leurs fonctions, à condition qu'il soit établi selon les principes définis par la jurisprudence, notamment qu'il soit limité :

- géographiquement,
- en durée (deux ans, maximum),
- professionnellement : aux banques, établissements financiers, sociétés d'assurance, de courtage, Caisses d'Épargne et, plus généralement, tous organismes de crédit et de collecte de l'épargne.

Une contrepartie financière à cet engagement doit être prévue, également dans les conditions fixées par la jurisprudence.

Le respect de cet engagement ne pourra toutefois pas être exigé dans le cas où le salarié ferait l'objet d'un licenciement prononcé pour un motif autre qu'une sanction disciplinaire résultant de l'application de l'article 12 de la présente convention.

III. Secret professionnel

Les salariés sont tenus rigoureusement au secret professionnel.

ARTICLE 5

DROIT SYNDICAL

I. Dans l'entreprise :

Le droit syndical ou de la représentation du personnel peut faire appel, pour certaines dispositions, à la notion de personnel d'encadrement. Au sens de la Convention collective, les emplois d'encadrement, c'est-à-dire comportant une responsabilité dans l'animation d'autres salariés, se situent dans les Classes II et III.

1.1. Moyens d'exercice du droit syndical

- *Nombre de délégués :*

En application de l'article L. 2142-1 du Code du travail, chaque organisation syndicale peut constituer un syndicat ou une section syndicale dans une Caisse régionale ou un organisme adhérent à la convention collective.

Dans les conditions de l'article L. 2143-3 du même Code, chaque organisation syndicale représentative qui constitue une section syndicale désigne un ou plusieurs délégués syndicaux, pris parmi les salariés, pour la représenter auprès de la Direction afin d'assurer la défense des intérêts de ses membres.

Le nombre des délégués syndicaux dont dispose chaque syndicat ou section syndicale est fixé en application de l'article R. 2143-2 du Code du travail :

- de 50 à 999 salariés : 1 délégué
- de 1 000 à 1 999 salariés : 2 délégués
- de 2 000 à 3 999 salariés : 3 délégués
- de 4 000 à 9 999 salariés : 4 délégués
- au-delà de 9 999 salariés : 5 délégués

Chacun de ces délégués syndicaux titulaires est assisté par un délégué syndical suppléant, qui bénéficie de la même protection légale.

Un délégué syndical supplémentaire peut être désigné dans les Caisses régionales ou les organismes adhérents d'au moins 500 salariés, en application et dans les conditions de l'article L. 2143-4 du Code du travail.

La désignation d'un délégué syndical titulaire et de son suppléant doit être notifiée par l'organisation syndicale à la Direction de la Caisse régionale ou de l'organisme intéressé, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise à la Direction contre récépissé.

Les modalités ci-dessus sont applicables en cas de remplacement ou de cessation de fonctions d'un délégué.

- *Crédit d'heures :*

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent circuler librement dans l'entreprise en application de l'article L. 2143-20 du Code du travail.

Chaque délégué syndical titulaire ou son suppléant dispose pour l'exercice de ses fonctions d'un crédit mensuel d'heures dans les conditions suivantes :

- de 50 à 300 salariés : 20 heures,
- au-delà de 300 salariés : 25 heures.

En outre, en application de l'article L. 2143-16 du Code du travail, chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention collective ou l'accord d'entreprise, d'un crédit global supplémentaire, dans la limite d'une durée qui ne peut excéder 12 heures par an dans les Caisses régionales ou les organismes adhérents occupant au moins 500 salariés, et 18 heures par an dans ceux occupant au moins 1000 salariés, en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou de cet accord.

Les délégués syndicaux et les représentants du personnel doivent percevoir pour le temps consacré à l'exercice de leurs mandats, une rémunération conventionnelle et extra-conventionnelle strictement égale à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient effectivement travaillé.

- **Moyens :**

La liberté d'affichage des communications syndicales et la liberté de diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux sont reconnues et s'exercent conformément aux dispositions du Code du travail. Il en est de même pour la collecte des cotisations syndicales.

Les moyens matériels adaptés attribués à la section syndicale, notamment les moyens de communication des publications syndicales, sont fixés par accord entre les délégués syndicaux et la Direction.

Chaque organisation syndicale peut réunir les salariés dans l'entreprise, en dehors des heures et des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec la Direction ou ses représentants.

Au minimum un local commun aménagé convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués est mis à la disposition des sections syndicales. Ce local est distinct de celui mis à la disposition du Comité Social et Economique.

En application de l'article L. 2142-8 du Code du travail, ce local est distinct pour chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans les Caisses régionales ou les organismes adhérents où sont occupés au moins 1000 salariés.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local sont fixées par accord entre les délégués syndicaux et la Direction.

Des absences non rémunérées sont autorisées dans des conditions définies par chaque Caisse régionale ou organisme adhérent à la convention collective pour exercer un mandat auprès d'organismes professionnels agricoles. La liste de ces organismes est fixée par accord.

1.2. Exercice d'un mandat syndical ou de représentant du personnel et activité professionnelle

A. Le droit syndical et l'activité professionnelle :

La Caisse régionale doit tenir compte des absences dans l'emploi dues aux représentations et mandats syndicaux ou de représentants du personnel qui peuvent avoir des répercussions au niveau de l'activité de l'unité.

Il convient alors d'adapter la charge de travail et la détermination des objectifs de l'intéressé et de l'unité.

En début de mandat, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles, et chaque année, au moment de l'entretien prévu à l'article 33 de la présente Convention, le salarié titulaire d'un mandat syndical ou de représentant du personnel et le représentant de la Caisse régionale (responsable hiérarchique, représentant de la DRH, ..., selon les cas) examinent conjointement tous les moyens susceptibles de concilier l'exercice du mandat et la tenue de l'emploi (absences, répartition de la charge de travail, communication, information, formation, etc...).

B. Le droit syndical et l'évolution professionnelle :

La situation individuelle d'un délégué syndical ou d'un représentant du personnel doit être déterminée en tenant compte de ses compétences professionnelles et de l'activité qu'il a déployée dans le temps qu'il consacre à son emploi, sans que l'exercice de son mandat ne constitue un obstacle à l'égard de son évolution professionnelle et salariale.

Comme tout salarié de la Caisse régionale, le délégué syndical ou le représentant du personnel doit donc progresser en fonction de ses compétences.

Dans son emploi, il doit avoir accès, dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation prévues au plan de formation de la Caisse régionale. Ces actions de formation peuvent toutefois être adaptées, dans la mesure du possible, aux contraintes liées au mandat.

Comme tout salarié, le délégué syndical ou le représentant du personnel doit s'efforcer de maintenir son niveau de compétence professionnelle.

A l'issue de mandats qui comportaient une absence importante au poste de travail, le délégué syndical ou le représentant du personnel peut bénéficier d'une formation de nature à faciliter, si nécessaire, sa réadaptation ou sa réorientation professionnelle.

Cette formation peut être déterminée en fonction d'un bilan de compétences intégrant l'activité professionnelle et les mandats exercés, établi dans les conditions prévues par les accords sur la formation professionnelle continue.

Les entretiens prévus par la loi et les dispositions conventionnelles en vigueur (entretiens de début de mandat, professionnels périodiques, de fin de mandat) permettent des échanges sur les différentes actions d'accompagnement et de maintien des compétences dans le cadre des objectifs définis au présent article.

II. Au niveau de la Branche ⁽¹⁾ :

Les organisations syndicales signataires de la présente convention bénéficient des dispositions suivantes :

Les organisations syndicales feront connaître, par écrit, aux Directions intéressées, par l'intermédiaire de la F.N.C.A., ceux qui, parmi leurs adhérents, assument des responsabilités syndicales à l'échelon national.

Des congés payés exceptionnels pour l'exercice d'un mandat syndical dans le cadre des instances syndicales, ou pour la préparation des réunions de négociation de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, seront accordés aux responsables syndicaux visés à l'alinéa précédent, à condition que la demande, émanant de l'organisation syndicale elle-même, parvienne au moins huit jours à l'avance à l'employeur, avec copie à la F.N.C.A.

¹ Le paragraphe II a été modifié par l'accord de Branche du 2 juillet 2015 sur le dialogue social de branche - effet au 01/01/2016 pour une durée de 5 ans - ; ces dispositions qui ont été intégrées, ont été actualisées par l'accord du 12 avril 2018.

2.1 Les congés payés exceptionnels

- a. L'article 5-II prévoit des congés payés exceptionnels pour l'exercice d'un mandat syndical dans le cadre des instances syndicales, ou pour la préparation des réunions de négociation de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.
- b. Ainsi, dans ce cadre, pour permettre aux organisations syndicales de disposer de temps supplémentaire pour la préparation des réunions de négociation de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, une enveloppe globale de 2300 jours par an est allouée aux organisations syndicales représentatives de la Branche.
- c. Le nombre maximum de jours de congés accordés, par année civile, à chaque organisation syndicale représentative, sera composé :
 - d'un socle commun de 130 jours ouvrés par organisation syndicale représentative de la Branche, auquel il sera ajouté trois jours ouvrés par délégué syndical titulaire désigné conformément aux dispositions de l'article L.2143-7 du Code du travail, au titre de l'article R.2143-2 du Code du travail,
 - et d'un reliquat obtenu en déduisant de l'enveloppe des 2300 jours, le socle commun des 130 jours et les trois jours ouvrés par délégué syndical visés au paragraphe ci-dessus. Ce reliquat sera réparti selon le taux de représentativité obtenu par chaque organisation syndicale représentative lors de la dernière mesure d'audience au niveau de la Branche conformément aux dispositions des articles L.2122-5 et suivants du code du travail.

Par ailleurs, ces congés ne pourront excéder 35 jours par an par salarié.

En outre, si une organisation syndicale n'était plus représentative au cours de l'application de l'accord du 2 juillet 2015, les jours de congés qui lui étaient accordés en application de ce dernier, seront répartis au profit des organisations syndicales représentatives selon le taux de représentativité obtenu par chaque organisation syndicale représentative lors de la dernière mesure d'audience au niveau de la Branche conformément aux dispositions des articles L.2122 -5 et suivants du code du travail.

En cas de modification du nombre d'organisations syndicales bénéficiaires (6 organisations syndicales représentatives à la date de l'accord du 2 juillet 2015), les jours de congés exceptionnels prévus au point b. du présent article seront répartis selon les modalités prévues au c. du présent article.

2.2 Le permanent à l'échelon national

Le statut du permanent

Chaque organisation syndicale représentative peut appeler un salarié titulaire d'une Caisse régionale, ou d'un organisme adhérent à la Convention Collective, à exercer une fonction de permanent à l'échelon national, en faveur des salariés du Crédit agricole ou des organismes professionnels agricoles. Lors de la prise de fonction d'un permanent à l'échelon national, une communication sera faite sur son statut auprès de son organisme d'origine.

Ce salarié bénéficie d'un détachement de trois ans, renouvelable.

Dans le cadre de ce détachement, ce salarié conservera sa rémunération conventionnelle et bénéficiera de la rémunération extra-conventionnelle servie dans sa Caisse régionale à un salarié occupant un emploi de même position de rémunération de la qualification de l'emploi et dont les activités sont de nature administrative. En outre, il continuera à bénéficier des garanties de la Convention Collective, ainsi que des mêmes avantages sociaux que ceux qui sont accordés aux salariés de son organisme d'origine.

Pendant la durée du détachement, le permanent à l'échelon national conserve son droit d'électorat et d'éligibilité aux élections professionnelles qui se déroulent dans son organisme d'origine. Le permanent à l'échelon national en fonction peut se porter candidat aux élections locales de son entité d'origine à la condition qu'une fois élu localement, il démissionne de son mandat de permanent à l'échelon national dès la proclamation des résultats du scrutin local.

A la fin de ce détachement, quelle qu'en ait été la durée, ce salarié sera réintégré dans son emploi et dans son lieu de travail d'origine.

Toutefois, la réintégration pourra se faire dans un emploi au minimum équivalent ou dans un autre lieu de travail avec l'accord de l'intéressé. La réintégration professionnelle doit être envisagée suffisamment en amont pour déterminer les actions d'accompagnement notamment si un changement d'orientation est envisagé.

Ce salarié bénéficie, à la fin de son détachement, d'une formation de nature à faciliter sa réadaptation ou sa réorientation professionnelle.

Cette formation peut être déterminée en fonction d'un bilan de compétences établi dans les conditions prévues par les accords sur la formation professionnelle continue.

En cas d'événement grave affectant la santé ou la situation familiale du salarié, ce dernier pourra être réintégré, avant l'arrivée du terme prévu, sous réserve d'un délai de prévenance d'un mois.

Le détachement du permanent à l'échelon national prend fin de plein droit lorsqu'à l'issue de la mesure d'audience prévue aux articles L.2122-5 et suivants du code du travail, le syndicat qui l'a désigné n'est plus représentatif au niveau de la Branche.

L'évolution salariale du permanent

L'évolution salariale des permanents syndicaux nationaux, détachés à temps plein, est vérifiée tous les ans pour s'assurer que ces derniers bénéficient des mêmes évolutions de rémunération que les salariés de leur entité d'origine placés dans une situation comparable.

Cette vérification s'effectue sur la base d'un panel servant de population de référence selon la méthode adoptée depuis 2010.

L'indemnité de fonctionnement

L'indemnité de fonctionnement destinée à participer aux frais de fonctionnement relatifs aux missions du permanent de chaque organisation syndicale représentative dans la Branche est revalorisée de façon automatique tous les trois ans.

Cette revalorisation s'effectue en appliquant les taux annuels d'inflation hors tabac compris dans la période de trois ans.

2.3 La prise en charge des frais de nuitée

Les représentants des organisations syndicales siégeant aux réunions de négociation de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation qui ont un temps de transport en train supérieur à 2 heures de trajet aller de gare à gare bénéficieront, à leur demande, de la prise en charge de la nuitée (repas du soir et petit déjeuner du lendemain matin compris) la veille de la réunion de négociation de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation. Le remboursement se fera, sur justificatifs des dépenses réelles, dans la limite d'un plafond qui sera établi par ailleurs en fonction des pratiques en vigueur, et communiqué aux organisations syndicales.

ARTICLE 6

CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

Des congés sont accordés aux salariés devant participer à des stages ou sessions consacrés à la formation économique, sociale et syndicale dans les conditions prévues par les articles L. 2145-5 et suivants du Code du travail.

Toutefois, ce congé pourra être pris en une ou plusieurs fois ; la durée de chaque congé devant être au minimum d'une demi-journée.

ARTICLE 7

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Il est institué dans chaque Caisse régionale et dans chaque organisme adhérent à la convention collective un Comité Social et Economique dont la mise en place, la composition, les attributions et le fonctionnement sont déterminés par les articles L. 2311-1 et suivants du Code du travail et par les dispositions définies au niveau de la Caisse régionale.

En application de l'article L.2315-11, le temps passé par les membres de la délégation du personnel du Comité Social et Economique aux réunions du Comité avec l'employeur n'est pas imputable sur le crédit d'heures accordé par les dispositions définies au niveau de la Caisse régionale ou, à défaut par l'article R. 2314-1 du Code du travail.

La contribution de la Caisse régionale au financement des activités sociales et culturelles gérées par le Comité Social et Economique ne pourra être inférieure à 1,50% de la masse salariale brute, au sens de l'article L. 2312-83 du Code du travail. Le rapport à la masse salariale brute de la contribution versée par la Caisse régionale ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

En outre, le Comité Social et Economique reçoit une subvention de fonctionnement dans les conditions prévues à l'article L. 2315-61 du Code du travail.

Les modalités du vote (vote par correspondance, vote électronique...) seront définies au niveau de la Caisse régionale, dans le cadre de la réglementation en vigueur.

ARTICLE 8

RECRUTEMENT

Le Conseil d'Administration ou, par délégation, le Directeur général, a seule vocation à déterminer le nombre et la nature des différents emplois à pourvoir dans les services de la Caisse régionale ou de l'organisme adhérent, de même qu'à recruter les salariés.

Dans le cadre de sa politique RH et des engagements en matière d'égalité de traitement, notamment entre femmes et hommes, la Caisse régionale détermine le processus de recrutement, de choix et de gestion des candidatures aux postes à pourvoir.

Dans ce cadre également, afin de favoriser les mobilités des salariés qui le souhaitent, les outils de publication de ces postes mis en place par les Caisses Régionales permettent l'information des salariés et des représentants du personnel, en particulier les membres de la Commission Paritaire d'Etablissement.

Dans la mesure des possibilités et à valeur égale, la priorité d'embauche ou de réembauche sera accordée :

- pendant un an, aux anciens salariés de la Caisse régionale licenciés pour un motif économique, s'ils manifestent leur désir d'user de cette priorité dans le même délai à compter de la rupture de leur contrat de travail, dans les conditions définies par le Code du travail ;
- aux salariés recrutés sous contrat à durée déterminée ;
- aux conjoints, enfants mineurs ou soutiens de famille de salariés décédés en service ;
- aux salariés provenant d'autres Caisses régionales ou d'organismes adhérents à la présente convention ;
- aux candidats ayant appartenu à des organisations professionnelles agricoles de crédit, de coopération et de mutualité, ainsi qu'aux enfants d'exploitants agricoles.

Chaque recrutement sera confirmé par une lettre ou contrat qui définira le mode de rémunération et précisera la date du point de départ de l'ancienneté.

Lorsqu'il y aura modification dans la fonction entraînant un changement de rémunération ou d'emploi, cette modification fera l'objet, selon les cas, d'une notification par écrit ou d'un avenant au contrat de travail.

I – Contrats à durée déterminée*

Des contrats à durée déterminée pourront être conclus dans les cas et selon les modalités prévus à l'article L. 1242-2 et suivants du Code du travail.

Considérant que les règles de succession entre ces contrats, leur durée maximale et le nombre de renouvellements possibles constituent des contraintes importantes dans les entreprises, pouvant priver les salariés d'opportunités d'emploi et constituant une source d'insécurité, les signataires conviennent des aménagements suivants :

* *Objet de l'accord du 21 décembre 2018 relatif au contrat de travail à durée déterminée et au contrat à durée indéterminée d'opération dans la branche des Caisses régionales de Crédit agricole et autres organismes. Cet accord a fait l'objet d'un arrêté d'extension du Ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation en date du 14 mars 2019, publié au Journal Officiel du 21 mars 2019.*

- **Sur le délai de carence :**

Lorsqu'un délai de carence doit être appliqué, celui-ci est égal à un dixième de la durée du contrat venu à expiration, incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements.

Le délai de carence n'est pas applicable lorsque l'un des deux contrats successifs est conclu pour accroissement temporaire de l'activité.

Dans ce cas, la durée maximale cumulée de ces deux contrats à durée déterminée, est fixée à vingt-quatre mois, incluant, le cas échéant, leurs renouvellements.

Sans préjudice des dispositions légales, la suppression du délai de carence ne peut s'appliquer qu'une fois pour une succession de contrats et lorsqu'un nouveau contrat à durée déterminée est conclu successivement, il doit respecter le délai de carence prévu au présent article.

Dans ce dernier cas, la durée maximale cumulée de ces contrats à durée déterminée est fixée à trente-six mois, incluant, le cas échéant, leurs renouvellements.

- **Sur la durée maximale :**

A l'exception des cas dans lesquels elle n'est pas applicable, la durée maximale du contrat à durée déterminée est fixée à vingt-quatre mois, incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements.

- **Sur le nombre de renouvellements :**

Le contrat à durée déterminée peut être renouvelé trois fois dans la limite de vingt-quatre mois.

Ces dispositions ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir un emploi durable et permanent.

II - Contrats à durée indéterminée d'opération*

En outre, pour l'accomplissement d'une opération limitée dans le temps nécessitant de mettre en œuvre des compétences non présentes dans la Caisse régionale, ne pouvant être assurées par des salariés de la Caisse régionale, des contrats à durée indéterminée d'opération peuvent être conclus, quel que soit l'effectif de la Caisse régionale.

Pour l'ensemble des activités des Caisses régionales, le recours au contrat à durée indéterminée d'opération est réservé aux spécialistes dont les emplois relèvent des niveaux G à J (classe III).

Le nombre de contrats d'opération ne pourra excéder 5% de l'effectif de la Caisse régionale.

L'opération se caractérise par un ensemble d'actions menées en vue d'atteindre un résultat préalablement défini, pendant une durée limitée qui ne peut être précisément déterminée à son origine. L'opération prend fin lors de la réalisation du résultat préalablement défini dans le contrat. Le contrat peut être lié à une ou plusieurs étapes de l'opération ou à l'opération dans son ensemble.

Le contrat à durée indéterminée d'opération n'a pas vocation à se substituer au contrat de travail à durée indéterminée de droit commun. Il ne peut donc avoir pour objet, ni pour effet, de pourvoir un emploi durable et permanent.

Compte tenu des spécificités du contrat à durée indéterminée d'opération, la rémunération brute du salarié titulaire d'un tel contrat est au moins égale à la rémunération de la classification mensuelle de l'emploi occupé, telle que définie par l'article 26 et l'Annexe 1, majorée de 10%.

* *Objet de l'accord du 21 décembre 2018 relatif au contrat de travail à durée déterminée et au contrat à durée indéterminée d'opération dans la branche des Caisses régionales de Crédit agricole et autres organismes. Cet accord a fait l'objet d'un arrêté d'extension du Ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation en date du 14 mars 2019, publié au Journal Officiel du 21 mars 2019.*

Sans préjudice des dispositions légales et conventionnelles applicables à la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, le contrat d'opération comporte les mentions spécifiques suivantes :

- la mention « contrat de travail à durée indéterminée d'opération » ;
- la description succincte de l'ensemble de l'opération qui fait l'objet du contrat ;
- le résultat attendu déterminant la fin de l'opération ayant fait l'objet du contrat ;
- les modalités de rupture du contrat de travail ;
- la priorité d'embauche ou de réembauche.

Les titulaires du contrat d'opération bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de développement des compétences.

Le licenciement qui intervient dans l'hypothèse où l'opération pour laquelle le contrat a été conclu ne peut se réaliser, ou se termine de manière anticipée, repose sur une cause réelle et sérieuse.

Le licenciement intervenant dans ces conditions ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de licenciement correspondant au résultat le plus favorable entre l'indemnité légale de licenciement, l'indemnité prévue à l'article 14 et une indemnité égale à 10% de la rémunération brute versée au titre du contrat.

En application de l'article L. 1236-8 du Code du travail, la rupture du contrat d'opération qui intervient une fois l'opération réalisée repose sur une cause réelle et sérieuse.

A compter de la rupture de leur contrat de travail, dans la mesure des possibilités et à valeur égale, la priorité d'embauche ou de réembauche sera accordée pendant un an, aux anciens salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée d'opération, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité.

Cette priorité peut être exercée sur les postes disponibles, correspondant à leur qualification.

ARTICLE 9

DOSSIER D'EMBAUCHE

Le candidat recruté doit constituer un dossier qui comprendra :

- un document justificatif de son identité (carte nationale d'identité ou le cas échéant, titre de séjour)* ;
- un extrait de son acte de naissance sur papier libre* ;
- une photographie d'identité ;
- une attestation d'affiliation à un régime de sécurité sociale, s'il y a lieu ;
- un extrait de casier judiciaire* ;
- une copie des diplômes ou certificats* ;
- éventuellement, le ou les certificats de travail du ou des précédents employeurs*.

Certains de ces documents (marqués d'un astérisque), essentiels à la conclusion du contrat de travail, devront être communiqués préalablement.

Le salarié bénéficiera d'un suivi de son état de santé, en particulier d'une visite d'information et de prévention, selon les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Les Caisses Régionales devront mettre à disposition des salariés le texte de la convention collective sur un support électronique ; elles informeront les salariés de cette possibilité et des modalités d'accès.

Le règlement intérieur de la Caisse régionale est porté à la connaissance des salariés selon les mêmes modalités.

Les frais afférents à la constitution de ce dossier sont, pour les candidats recrutés, à la charge de la Caisse régionale.

ARTICLE 10

PERIODE DE STAGE – TITULARISATION

I. Contrats à durée indéterminée

Les agents embauchés seront d'abord appelés à accomplir un stage pendant une période de six mois pour les agents dont les emplois relèvent des catégories A à E et d'un an pour les agents dont les emplois relèvent des catégories F, G, H. ⁽¹⁾

Si le stage est concluant, l'agent est titularisé et ses fonctions lui sont alors confirmées. Dans le cas contraire, la Direction met fin au contrat.

Lorsqu'il s'agit d'agents présentant de sérieuses références ou des qualités techniques reconnues, le stage qui est exigé pourra être réduit ou supprimé par l'employeur. En application de l'article L.122-3-10 du Code du travail, lorsque le contrat à durée indéterminée succède sans interruption à un contrat à durée déterminée, la durée du contrat à durée déterminée est déduite de la période de stage prévue ci-dessus.

Les droits du personnel stagiaire sont les mêmes que ceux du personnel titulaire, sauf en ce qui concerne le licenciement, certains congés spéciaux, de maladie et de maternité (prévus aux articles 20, 21, 22, 23, 24 ci-après), les primes et indemnités diverses (prévues aux articles 25, 32 et 34 ci-après) et le supplément familial de salaire (article 31 ci-après).

Le personnel stagiaire peut être congédié sans préavis pendant le premier mois et avec préavis d'un mois ensuite.

En cas de démission, il est soumis aux mêmes conditions de préavis.

II. Contrats à durée déterminée

Les agents embauchés sous contrat à durée déterminée seront soumis, tout d'abord, à une période d'essai conforme à l'article L.122-3-2 du Code du travail.

En application de l'article L.122-3-3 du Code du travail, les droits des agents sous contrat à durée déterminée sont les mêmes que ceux accordés au personnel engagé par contrat à durée indéterminée, à l'exclusion des dispositions concernant la rupture du contrat de travail, à savoir :

- droits du personnel stagiaire pendant un délai de six mois pour les agents dont les emplois relèvent des catégories A à E, d'un an pour les agents dont les emplois relèvent des catégories F, G, H, ⁽¹⁾
- droits du personnel titulaire, passé ces délais.

En aucun cas, l'application intégrale de la convention collective n'aura pour effet de modifier la nature juridique de leur contrat.

(1) Application de la règle d'équivalence, cf. Ch. VII de l'annexe I

ARTICLE 11

MUTATIONS ET MOBILITE PROFESSIONNELLE

I. Mutations avec changement de lieu de travail entraînant un changement de résidence dans le ressort d'une même Caisse régionale

Des mutations, avec changement de lieu de travail, entraînant un changement de résidence, peuvent être décidées par l'employeur, pour les besoins de l'entreprise.

Si le salarié manifeste son désaccord sur une mutation qui lui a été signifiée, l'employeur convoque et consulte une partie des membres du Comité Social et Economique (CSE) du collège auquel appartient l'intéressé.

Cette émanation est composée pour la durée du mandat des membres du Comité Social et Economique. Ses membres, désignés en application des règles qui suivent, sont les mêmes pour la mise en œuvre des articles 11, 14, 20 et 33.

1. La composition de l'émanation du CSE, du collège auquel appartient l'intéressé, est définie au niveau de la Caisse régionale.
2. A défaut d'accord d'entreprise, l'émanation est composée de 3 à 5 élus, du collège auquel appartient l'intéressé, désignés par une résolution du CSE prise à la majorité des présents.
3. Lorsque le nombre total de membres du CSE, du collège auquel appartient l'intéressé ne permet pas de désigner 3 à 5 élus, l'émanation peut être complétée de membres du CSE d'un autre collège.
4. En cas de carence au sein d'un collège, l'émanation peut être composée de membres du CSE d'un autre collège, dans les conditions précitées.

A défaut de mise en place d'une émanation dans les conditions précitées, l'employeur consulte les membres du CSE du collège auquel appartient l'intéressé.

Si le désaccord sur la mobilité persiste, celui-ci est porté devant la commission paritaire d'établissement avant qu'une décision ne soit prise.

Les mutations tiendront compte, autant que possible, de la situation familiale du salarié et ne devront pas se traduire par une diminution de sa rémunération conventionnelle, sauf au cas où elles seraient la conséquence d'une sanction disciplinaire.

Tous les frais de déménagement et autres consécutifs au déplacement prononcé pour les besoins de l'entreprise sont à la charge de l'employeur, pourvu qu'ils fassent l'objet de justifications et qu'ils soient engagés avec l'accord de la Direction.

II. Mobilité professionnelle volontaire

La mobilité professionnelle entre les différents organismes soumis à la présente convention constitue une source de développement des compétences tant pour les salariés, que pour ces organismes. Elle doit donc être encouragée.

A cette fin, les garanties particulières suivantes sont instaurées.

La Fédération Nationale du Crédit Agricole portera à la connaissance des Caisses régionales et des organismes adhérents à la présente convention, les offres et demandes d'emploi dont elle sera saisie par leurs soins. Elle veillera également à porter ces offres et demandes à la connaissance des autres entités du Groupe.

Les offres d'emploi seront portées à la connaissance des salariés par support électronique, affichage dans les locaux ou tout autre moyen adapté.

Une Charte établie par la Fédération Nationale du Crédit Agricole portera à la connaissance des salariés l'ensemble des modalités applicables à leur mobilité.

Dans la mesure des possibilités et à valeur professionnelle égale, une priorité est accordée aux demandes motivées par une nécessité familiale.

Les Caisses régionales et les organismes adhérents à la présente convention sont des entités juridiquement distinctes. La mobilité, considérée comme une embauche, sera néanmoins effectuée, dans tous les cas, selon les modalités ci-après :

La mobilité du salarié dans une Caisse régionale ou dans un organisme adhérent à la convention collective est celle qui fait l'objet d'un accord entre le salarié, l'entité d'accueil et l'entité d'origine. Elle est formalisée par la signature d'une convention tripartite de mobilité.

Cette convention acte la fin de la relation contractuelle du salarié avec l'entité d'origine et prévoit la nouvelle relation contractuelle avec l'entité d'accueil. Un nouveau contrat de travail est établi entre le salarié et l'entité d'accueil, son nouvel employeur.

La convention tripartite de mobilité formalise les modalités de transfert des congés payés, du compte épargne-temps, de l'ancienneté.

Une période probatoire pourra être convenue entre l'entité d'accueil et le salarié et sa durée sera déterminée par les parties, sur la base de la durée préconisée par la Charte de mobilité des Caisses régionales.

Il pourra être mis fin à la période probatoire par l'une ou l'autre des parties. A l'initiative de l'entité d'accueil, et en cas de période probatoire non concluante, le salarié sera orienté au sein de l'entité d'accueil dans un autre emploi correspondant à ses compétences.

Le salarié peut demander pendant un délai ne pouvant excéder la durée de la période probatoire convenue, à réintégrer sa Caisse d'origine aux conditions d'emploi et de rémunération équivalentes à celles précédant sa mobilité. La demande de réintégration dans l'entité d'origine fait l'objet d'une demande écrite avec information conjointe de la Direction des Ressources Humaines de l'entité d'accueil.

- Dans le cadre d'une mobilité concertée entre Caisses régionales, le salarié conserve tous les avantages de la titularisation et les droits d'ancienneté lui sont maintenus.

Les heures inscrites sur le Compte Personnel de Formation restent acquises dans les conditions du Code du travail.

- Les clauses de dédit-formation mises en œuvre dans les conditions des accords nationaux sur la formation professionnelle, ne sont pas opposables aux salariés effectuant une mobilité entre une Caisse régionale ou un organisme soumis à la présente Convention et une autre entité du Groupe Crédit agricole.
- Les congés payés et jours placés dans un compte épargne-temps sont transférés, dans le cadre des dispositions en vigueur de l'entité d'accueil.

En outre, lorsque la mobilité est effectuée par un salarié dans un même emploi, sa rémunération conventionnelle telle que définie au chapitre III de l'Annexe 1 lui est maintenue.

ARTICLE 12

DISCIPLINE

En cas de faute dans l'exercice de la profession, de manquement à la discipline, d'insuffisance de travail, d'absences non motivées, non déclarées à la Direction dans les vingt-quatre heures et réitérées, de retards renouvelés et non justifiés, les mesures disciplinaires suivantes peuvent être prises, dans les délais prévus aux articles L. 1332-4 et L. 1332-5 du Code du travail :

- avertissement ;
- blâme ;
- rétrogradation ;
- licenciement avec préavis et indemnité prévus à l'article 14 de la convention collective ;
- en cas de faute grave, licenciement sans préavis ni indemnité.

Les deux premières sanctions sont prises par la Direction, après avis du responsable hiérarchique du salarié en cause ; ce dernier ayant été entendu par la Direction, en présence, s'il le désire, d'un salarié de la Caisse régionale.

Deux avertissements, à moins d'une année d'intervalle, équivalent à un blâme.

L'avertissement et le blâme seront annulés à l'expiration d'un délai de trois années si, pendant ce temps, le salarié intéressé n'a pas fait l'objet de nouvelle sanction.

Les autres sanctions sont prises par l'employeur, après avis du conseil de discipline qui entend le salarié menacé de sanction, dans les conditions prévues à l'article suivant.

Si la Direction estime qu'il y a faute grave, elle peut suspendre l'intéressé en attendant qu'une décision soit prise à son égard, celle-ci devant intervenir dans un délai maximal de 21 jours. Au-delà d'un délai de quinze jours de mise à pied, la rémunération sera maintenue.

ARTICLE 13

CONSEIL DE DISCIPLINE

Il est institué un conseil de discipline chargé, après avoir obligatoirement entendu le Directeur général ou son représentant et en sa présence, de formuler un avis sur les sanctions à donner aux fautes professionnelles susceptibles d'entraîner la rétrogradation ou le licenciement des salariés titulaires.

Le conseil de discipline comprend quatre membres. Sa composition est définie au niveau de la Caisse régionale, par accord d'entreprise.

A défaut d'accord, il est composé dans les conditions suivantes :

- deux membres désignés par le Conseil d'Administration ;
- un membre du Comité Social et Economique, du collège auquel appartient le salarié et choisi par lui. Ce membre peut être choisi au sein d'un autre collège lorsque le nombre d'élus appartenant au collège du salarié est inférieur à deux ;
- un salarié du même collège, élu dans les mêmes conditions et en même temps que les membres du Comité Social et Economique.

En l'absence de ces membres, les règles de remplacement prévues dans l'une des trois hypothèses suivantes sont appliquées.

Absence du membre choisi par le salarié :

En l'absence du membre du Comité Social et Economique, du collège auquel appartient le salarié, et régulièrement choisi par lui, la Caisse régionale :

- Soit, demande au salarié de choisir un autre membre du CSE, de son collège (ou d'un autre collège, dans le cas susvisé), si les délais de procédure le permettent ;
- Soit, tient le Conseil de discipline sans ce représentant, en rétablissant la parité par le retrait d'un représentant de la Direction au plus tard avant les délibérations du Conseil. Ce retrait sera mentionné dans le procès-verbal du Conseil de discipline.

Ces options peuvent être adoptées successivement si nécessaire.

Absence de choix formulé par le salarié :

En l'absence de choix, par le salarié, d'un membre du Comité Social et Economique, de son collège, la Caisse régionale :

- Soit, demande aux membres du Comité Social et Economique, du collège auquel appartient le salarié, de désigner un autre membre du même collège ;
- Soit, tient le Conseil de discipline sans ce représentant, en rétablissant la parité par le retrait d'un représentant de la Direction au plus tard avant les délibérations du Conseil. Ce retrait sera mentionné dans le procès-verbal du Conseil de discipline.

Ces options peuvent être adoptées successivement si nécessaire.

Absence du salarié élu :

En l'absence du salarié du même collège, élu dans les mêmes conditions et en même temps que les membres du Comité Social et Economique, la Caisse régionale :

- Soit, fait siéger le salarié élu d'un autre collègue ;
- Soit, tient le Conseil de discipline sans ce représentant, en rétablissant la parité par le retrait d'un représentant de la Direction au plus tard avant les délibérations du Conseil. Ce retrait sera mentionné dans le procès-verbal du Conseil de discipline.

Ces options peuvent être adoptées successivement si nécessaire.

La tenue du conseil de discipline avec une composition adaptée sera envisagée en dernier recours.

L'intéressé recevra communication de son dossier au moins huit jours à l'avance et pourra se faire assister d'un salarié de la Caisse régionale choisi par lui et n'appartenant pas au conseil de discipline.

Les membres du conseil de discipline auront, dans les mêmes délais, communication du dossier.

Les conclusions du conseil de discipline sont rédigées en commun et consignées dans un procès-verbal.

ARTICLE 14

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL DES SALARIES TITULAIRES

Le licenciement pour un motif autre que disciplinaire ne peut être effectué qu'après avis d'une partie des membres du Comité Social et Economique (CSE), du collège auquel appartient l'intéressé.

Cette émanation est composée pour la durée du mandat des membres du Comité Social et Economique. Ses membres, désignés en application des règles qui suivent, sont les mêmes pour la mise en œuvre des articles 11, 14, 20 et 33.

1. La composition de l'émanation du CSE, du collège auquel appartient l'intéressé, est définie au niveau de la Caisse régionale.
2. A défaut d'accord d'entreprise, l'émanation est composée de 3 à 5 élus, du collège auquel appartient l'intéressé, désignés par une résolution du CSE prise à la majorité des présents.
3. Lorsque le nombre total de membres du CSE, du collège auquel appartient l'intéressé ne permet pas de désigner 3 à 5 élus, l'émanation peut être complétée de membres du CSE d'un autre collège.
4. En cas de carence au sein d'un collège, l'émanation peut être composée de membres du CSE d'un autre collège, dans les conditions précitées.

A défaut de mise en place d'une émanation dans les conditions précitées, l'employeur consulte les membres du CSE du collège auquel appartient l'intéressé.

En cas de licenciement pour inaptitude médicalement constatée, la consultation porte simultanément sur les propositions de reclassement du salarié, conformément aux dispositions légales, et le cas échéant, sur le projet de licenciement éventuel.

Un préavis d'un mois plein est accordé aux salariés titulaires dont les emplois relèvent des niveaux A à F (classes I et II), ayant moins de deux ans de présence ininterrompue au Crédit agricole. A partir de deux ans, le préavis est porté à deux mois. En ce qui concerne les salariés titulaires dont les emplois relèvent des niveaux G à J (classe III), le préavis est de trois mois.

En cas de démission d'un salarié, ce dernier est tenu de respecter un préavis d'un mois, pour les salariés dont les emplois relèvent des niveaux A à F (classes I et II), et de trois mois, pour les salariés dont les emplois relèvent des niveaux G à J (classe III).

En outre, il est alloué aux salariés titulaires licenciés une indemnité de licenciement distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté et qui ne saurait être inférieure à :

- un quart de mois de salaire par semestre entier d'ancienneté, pour les six premières années de services ;
- un demi-mois de salaire par semestre entier d'ancienneté, pour les années suivantes.

Toutefois, l'indemnité maximale ne saurait être supérieure à deux années de salaire.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le licenciement a été prononcé pour faute grave.

En cas de dispense de préavis par l'employeur, une indemnité compensatrice de préavis est versée. Cette indemnité et l'indemnité de licenciement sont calculées en fonction du salaire annuel brut de l'année précédente ayant fait l'objet de la dernière déclaration fiscale sur les traitements et salaires, y compris l'évaluation des avantages en nature.

ARTICLE 15

LICENCIEMENT COLLECTIF

En cas de licenciement collectif motivé par une réduction d'activité, l'ordre de licenciement tiendra compte de certaines considérations et, en particulier, des qualités professionnelles, de l'ancienneté et des charges de famille.

Toute mesure de licenciement collectif portera sur l'effectif total de la Caisse régionale et non pas seulement sur l'effectif du service dans lequel une réduction d'activité est constatée.

Les anciens salariés de la Caisse régionale qui ont été licenciés pour un motif économique bénéficient d'une priorité de réembauche dans les conditions prévues à l'article 8.

ARTICLE 16

COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT

I. Institution

Il est institué dans chaque Caisse régionale et dans chaque organisme adhérent à la convention collective, une commission paritaire d'établissement, chargée d'examiner et, éventuellement, de résoudre les divergences d'ordre individuel ou collectif, relatives à l'application de la convention, non réglées directement entre les parties ou par l'intermédiaire du Comité Social et Economique, à l'exception de celles qui font l'objet d'une procédure spéciale prévue par ladite convention.

II. Composition

Cette commission paritaire est composée d'au moins trois représentants du personnel, à raison d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative dans la Caisse régionale ou l'organisme adhérent à la convention collective, et en nombre égal, de représentants choisis par le Conseil d'Administration.

Dans le cas où il n'y aurait pas de syndicat représentatif dans la Caisse régionale ou l'organisme adhérent à la convention collective, trois représentants du personnel seraient élus dans les mêmes conditions et en même temps que les membres du Comité Social et Economique.

Dans le cas où il y aurait moins de trois syndicats représentatifs dans la Caisse régionale ou l'organisme adhérent à la convention collective, à l'issue des dernières élections au Comité Social et Economique, conformément aux dispositions de l'article L. 2122-1 du Code du Travail, une désignation complémentaire interviendrait afin de porter à trois le nombre des représentants du personnel à la commission paritaire d'établissement.

L'organisation syndicale représentative qui aura obtenu le taux de représentativité le plus élevé aux dernières élections du Comité Social et Economique procédera à cette désignation complémentaire.

Dans l'hypothèse où une seule organisation serait représentative, celle-ci procédera à la désignation des deux représentants en complément, afin de porter à trois le nombre de représentants comme prévu ci-dessus.

Dans tous les cas, la commission paritaire doit comprendre au moins un représentant de chacun des collèges tels qu'ils sont définis par l'article L. 2314-11 du Code du travail.

Des suppléants sont désignés ou élus dans les mêmes conditions et selon la même périodicité que les titulaires et en nombre égal.

La durée du mandat des membres élus ou désignés est la même que celle des membres du Comité Social et Economique dans la Caisse régionale.

En cas de vacance d'un poste de représentant du personnel désigné par une organisation syndicale, due à la cessation de fonction du titulaire et du suppléant, l'organisation syndicale qui l'a désigné procédera au remplacement du titulaire pour la durée du mandat restant à courir.

Les désignations sont notifiées à la Direction de l'entreprise.

III. Fonctionnement

La commission paritaire est saisie par lettre recommandée, à la demande de la partie la plus diligente, dans un délai maximum de trois mois à compter de la date à laquelle une réponse définitive de la Direction est parvenue au salarié, soit directement, soit par l'intermédiaire du Comité Social et Economique, à la suite de la réclamation qu'il avait formulée.

La commission paritaire se réunit dans les quinze jours ouvrés qui suivent la réception de cette demande et le dossier de l'affaire à examiner est adressé, avant la réunion, à chaque participant.

Au cours de sa réunion, la commission paritaire d'établissement peut décider, sur demande de la majorité de ses membres, d'entendre toute personne, appartenant à l'entreprise, susceptible de compléter son information.

La commission paritaire d'établissement doit se prononcer dans le délai d'un mois, par un vote consigné dans un procès-verbal.

Si les représentants à la commission paritaire participant au vote se prononcent majoritairement (majorité relative), l'affaire est considérée comme réglée et la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation en configuration de deuxième niveau (« Commission paritaire nationale ») instituée à l'article suivant ne peut en être saisie.

Dans le cas contraire, les parties peuvent, dans les quatre mois suivant la décision de la commission paritaire d'établissement, saisir la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation en configuration de deuxième niveau qui pourra faire appel à sa délégation de bons offices.

IV. Recours

En toute hypothèse, les parties conservent la possibilité de porter les litiges devant les juridictions compétentes.

ARTICLE 17

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION

17-1 COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION EN CONFIGURATION DE DEUXIEME NIVEAU (« COMMISSION PARITAIRE NATIONALE »)

I. Institution

Conformément à l'accord du 12 avril 2018 sur la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, la configuration de deuxième niveau de cette Commission (« Commission paritaire nationale ») est chargée d'examiner et, éventuellement, de résoudre les conflits collectifs ou individuels non réglés par les commissions paritaires d'établissement.

II. Composition

La commission paritaire nationale est composée de représentants désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche à raison d'un représentant par organisation syndicale et de représentants employeurs désignés par la Fédération Nationale du Crédit Agricole et choisis parmi les Présidents et Directeurs des Caisses régionales.

Il est, en outre, désigné, selon la même procédure, des suppléants en nombre égal.

En cas de besoin, la commission paritaire nationale compose sa délégation de "bons offices" qui est chargée de missions de conciliation ou d'information.

III. Fonctionnement

La commission paritaire nationale se réunit à la requête écrite de la partie la plus diligente, dans le mois qui suit celui de la demande. Celle-ci doit obligatoirement être présentée dans les quatre mois qui suivent la décision de la commission paritaire d'établissement et être accompagnée du procès-verbal constatant que la commission paritaire d'établissement ne s'est pas prononcée majoritairement ou qu'il y a eu carence. La commission paritaire nationale se prononce par un vote consigné dans un procès-verbal et le notifie dans le mois qui suit celui de la réunion aux parties intéressées.

Le défaut d'observations écrites dans un délai de quinze jours suivant la notification vaut approbation du procès-verbal.

IV. Recours

En toute hypothèse, les parties conservent la possibilité de porter les litiges devant les juridictions compétentes.

17-2 COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION EN CONFIGURATION D'INTERPRETATION

A la configuration de deuxième niveau de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation prévue ci-dessus, est ajoutée une configuration d'Interprétation, conformément à l'accord du 12 avril 2018 créant cette Commission.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation en configuration d'Interprétation a pour rôle de prévenir toute difficulté dans l'application de la présente Convention collective et des accords de la Branche.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont définies par l'accord susvisé.

ARTICLE 18

Supprimé par le présent accord portant révision de la Convention collective nationale du Crédit agricole.

ARTICLE 19

CONGES ANNUELS

Les congés suivants sont accordés :

Pour 1 mois de présence	3 jours ouvrés
Pour 2 mois de présence	5 jours ouvrés
Pour 3 mois de présence	7 jours ouvrés
Pour 4 mois de présence	9 jours ouvrés
Pour 5 mois de présence	11 jours ouvrés
Pour 6 mois de présence	13 jours ouvrés
Pour 7 mois de présence	15 jours ouvrés
Pour 8 mois de présence	17 jours ouvrés
Pour 9 mois de présence	19 jours ouvrés
Pour 10 mois de présence	21 jours ouvrés
Pour 11 mois de présence	23 jours ouvrés
Pour 12 mois de présence	25 jours ouvrés

Les deux jours de bonification pour fractionnement et congés hors période prévus par le Code du travail sont acquis par tous les salariés et intégrés au paragraphe B.2 du chapitre II de l'annexe 2 de la Convention collective.

En application de l'article L. 3141-10 du Code du travail, le début de la période de référence pour l'acquisition des droits à congés payés est fixé au 1er janvier de chaque année, sauf accord prévoyant une période différente dans la Caisse régionale.

L'ordre des congés sera réglé par la Direction après avis du Comité Social et Economique.

Lorsqu'un salarié prend son congé, il peut demander, avant de partir, à percevoir son salaire pour la durée du congé.

En cas de rappel par la Caisse régionale pendant la période de congé, le salarié intéressé aura droit à deux jours supplémentaires de congé ; ses frais supplémentaires lui seront remboursés, sur justificatifs.

Le calendrier des fêtes, veilles ou lendemains de fêtes chômés sera, après avis du Comité Social et Economique, fixé chaque année avant le début de la période du calendrier prévisionnel déterminée par la Caisse régionale et communiqué aux salariés avant cette même date.

Les périodes rémunérées pour maternité, périodes militaires, accidents du travail, congés visés à l'article 5 II ci-dessus, congés spéciaux divers, ne viennent pas en déduction pour le calcul des congés annuels.

Il en est de même des absences dues à la maladie dans la limite d'une durée d'absence d'un mois consécutif ou non au cours de la période de référence définie par la Caisse régionale.

Les salariés occupés d'une façon permanente dans les sous-sols ou dans les locaux ne pouvant recevoir directement la lumière extérieure, ont droit à une demi-journée de vacances supplémentaires par mois de présence dans ces sous-sols ou ces locaux, jusqu'à concurrence de cinq jours ouvrés par an.

Les congés doivent être pris avant la fin d'une période de 12 mois suivant la période de référence pour l'acquisition des droits à congés payés définie par la Caisse régionale. Ils peuvent également être pris par les salariés nouvellement recrutés dans les conditions prévues à l'article L. 3141-12 du Code du travail précité.

Cependant, en application de l'article L. 3141-22 du Code du travail, les droits à congés ouverts au titre de l'année de référence pourront être exercés, à la demande des salariés et après accord de l'employeur, durant l'année civile suivant celle pendant laquelle a débuté la période de prise de congés.

Cette possibilité de report s'effectuera sans préjudice de l'application de l'article L. 3141-24 du Code du travail relatif aux indemnités de congés. En outre, elle ne pourra avoir pour conséquence de majorer les seuils de durée du travail plus que proportionnellement à la durée ainsi reportée.

Le Comité Social et Economique sera préalablement consulté sur les cas précis et exceptionnels nécessitant ces reports et leurs conditions de mise en œuvre.

ARTICLE 20

CONGES SPECIAUX*

I. Congés rémunérés

Des congés, avec salaire entier, sont accordés dans les circonstances suivantes :

1. Agents titulaires et stagiaires

Naissance ou adoption :

- 3 jours ouvrés, consécutifs ou non, au père de famille.

Décès :

- du conjoint de l'agent : 5 jours ouvrés ;
- des ascendants ou descendants au premier degré de l'agent (parents et enfants) : 4 jours ouvrés ;
- des grands-parents, petits-enfants, frères et sœurs de l'agent : 2 jours ouvrés ;
- des ascendants et descendants au premier degré du conjoint de l'agent : 2 jours ouvrés ;
- des beaux-frères et belles-sœurs de l'agent : 1 jour ouvré.

Si l'agent, pour se rendre aux obsèques, est obligé d'effectuer un déplacement, la durée de celui-ci prolongera d'autant la durée du congé accordé.

Veille d'examen :

- 1 jour ouvré de congé aux agents qui présentent un des examens conduisant à l'un des diplômes énumérés à l'article 32.I de la présente convention et à l'article 32.II lorsque cet examen figure au plan de formation.

Rentrée des classes :

- les agents ayant un enfant en maternelle peuvent, le jour de la rentrée des classes, prendre leur service deux heures après l'heure normale de prise de travail. Cette disposition s'applique également pour la première rentrée à l'école primaire.

Dans le cas où les deux parents travaillent dans la Caisse régionale ou l'organisme adhérent à la convention collective, cette disposition n'est applicable qu'à l'un des deux.

* Sans préjudice de l'application des dispositions plus favorables résultant du Code du travail en matière de congés pour événements familiaux

2. Agents stagiaires

Mariage :

- de l'agent : 5 jours ouvrés ;
- de l'enfant de l'agent : 1 jour ouvré.

3. Agents titulaires

Mariage :

- de l'agent : 10 jours ouvrés ;
- de l'enfant de l'agent : 3 jours ouvrés ;
- du frère ou de la sœur de l'agent : 1 jour ouvré.

Remariage de l'agent :

- lorsque l'agent a déjà bénéficié depuis son entrée au Crédit agricole d'un congé de mariage, congé de remariage : 5 jours ouvrés.

Profession de foi ou cérémonie équivalente :

- d'un enfant de l'agent : 1 jour si la cérémonie a lieu un jour ouvré.

Déménagement de l'agent :

- dans la même localité : 1 jour ouvré ;
- dans une autre localité : 2 jours ouvrés.

En cas de mobilité intercaisses régionales, les agents, durant leur période de stage (article 11), bénéficient des mêmes droits à congés spéciaux rémunérés que les agents titulaires.

La Direction pourra se faire justifier, le cas échéant, du motif invoqué pour l'obtention des congés spéciaux qui devront être pris au moment de l'événement les ayant motivés.

II. Congés non rémunérés de longue durée pour convenance personnelle

Tout agent titulaire justifiant d'un an de présence dans la Caisse régionale ou l'organisme adhérent à la convention collective bénéficiera, à sa demande, d'un congé non rémunéré pour convenance personnelle, d'une durée consécutive de trois mois au minimum et de douze mois au maximum.

Sur dix années, calculées à partir du premier jour de congé non rémunéré demandé par l'agent, les absences, au titre de ce congé, ne peuvent excéder douze mois.

Pendant la durée du congé non rémunéré, l'acquisition par l'intéressé de droits d'ancienneté est suspendue. Elle est rétablie dès sa réintégration.

Sauf autorisation spéciale de l'employeur, l'agent s'engage à n'exercer pendant son congé non rémunéré, aucune activité professionnelle susceptible de faire concurrence au Crédit agricole et à ses filiales.

La demande de congé non rémunéré doit être formulée par écrit à la Direction au moins trois mois avant la date proposée par l'agent pour son départ.

En cas d'événement grave affectant la situation personnelle ou familiale de l'agent, le délai de prévenance peut être réduit, si l'organisation du travail le permet, et le congé non rémunéré en cours peut être interrompu d'un commun accord.

Dans le mois qui suit la demande de l'intéressé, la Direction lui répond par écrit et, si elle ne peut accepter la date de départ proposée par l'agent, une solution est recherchée.

En l'absence de solution, la Direction consulte une partie des membres du Comité Social et Economique (CSE), du collège auquel appartient l'intéressé.

Cette émanation est composée pour la durée du mandat des membres du Comité Social et Economique. Ses membres, désignés en application des règles qui suivent, sont les mêmes pour la mise en œuvre des articles 11, 14, 20 et 33.

1. La composition de l'émanation du CSE, du collège auquel appartient l'intéressé, est définie au niveau de la Caisse régionale.
2. A défaut d'accord d'entreprise, l'émanation est composée de 3 à 5 élus, du collège auquel appartient l'intéressé, désignés par une résolution du CSE prise à la majorité des présents.
3. Lorsque le nombre total de membres du CSE, du collège auquel appartient l'intéressé ne permet pas de désigner 3 à 5 élus, l'émanation peut être complétée de membres du CSE d'un autre collège.
4. En cas de carence au sein d'un collège, l'émanation peut être composée de membres du CSE d'un autre collège, dans les conditions précitées.

A défaut de mise en place d'une émanation dans les conditions précitées, l'employeur consulte les membres du CSE du collège auquel appartient l'intéressé.

Lorsque la durée du congé non rémunéré est de six mois consécutifs, ou plus, la Direction demande par écrit à l'agent, au moins un mois avant la fin de ce congé, s'il a l'intention de reprendre son activité dans l'entreprise. L'agent doit faire parvenir sa réponse écrite, au moins quinze jours avant le terme de ce congé.

A l'expiration de la période de congé non rémunéré, l'agent est réintégré dans son emploi ou dans un emploi similaire, et autant que possible et par priorité, dans la même localité.

Les membres du personnel bénéficiant d'un logement de fonction doivent acquitter un loyer équivalent au montant retenu pour ce logement au titre des avantages en nature pendant la durée de leur congé non rémunéré.

ARTICLE 21

MATERNITE ET ADOPTION

I. Maternité :

Un congé de quatre mois avec salaire entier est accordé aux salariées titulaires en état de grossesse, avec obligation d'arrêter le travail six semaines avant la date prévue pour l'accouchement, en application et dans les conditions de l'article L. 1225-17 du Code du travail.

Un congé supplémentaire non rémunéré de deux mois est accordé à partir du troisième enfant, avec obligation d'arrêter le travail huit semaines avant la date prévue pour l'accouchement, en application et dans les conditions de l'article L. 1225-19 du Code du travail.

En cas de naissance de deux enfants, un congé supplémentaire non rémunéré de 18 semaines est accordé, en application et dans les conditions de l'article L. 1225-18 du Code du travail. En cas de naissance de plus de deux enfants, le congé supplémentaire non rémunéré, accordé selon les mêmes conditions, est de 30 semaines.

La salariée est tenue de faire connaître son état à la Direction, trois mois, au moins, avant son arrêt de travail.

A partir du troisième mois de grossesse médicalement constatée, la salariée bénéficie d'une réduction de la durée quotidienne de travail d'une heure, sans diminution de salaire.

En cas de travail à temps partiel, cette réduction est attribuée au prorata du temps de travail.

Cette réduction de la durée quotidienne de travail ne peut pas donner lieu à report et ses modalités sont définies en accord avec le responsable hiérarchique.

A l'expiration de son congé de maternité, la salariée a la faculté de demander, en cas d'allaitement, un congé de trois mois à demi-salaire.

Par ailleurs, un congé parental d'éducation peut être accordé dans les conditions prévues aux articles L. 1225-47 et suivants du Code du travail.

Si le ou la salarié(e) ne remplit pas les conditions pour demander un congé parental, il ou elle peut bénéficier d'une mise en disponibilité d'un an au maximum qui prendra effet, soit à l'expiration du congé de maternité, soit à l'expiration du congé d'allaitement susvisé. Un mois avant la fin de cette période de disponibilité, le ou la salarié(e) qui désirera reprendre son activité devra en faire la demande par écrit. Son retour s'effectuera dans le même lieu de travail, dans le même emploi ou un emploi similaire, avec tous les droits d'ancienneté acquis au moment de sa mise en disponibilité.

La salariée qui aura repris ses fonctions pendant une durée d'au moins 3 mois pourra à nouveau bénéficier des dispositions du présent article relatives au maintien du salaire.

II. Adoption :

Un congé de deux mois et demi avec salaire entier est accordé, en application et dans les conditions de l'article L. 1225-37 du Code du travail, aux salariés titulaires à qui un enfant est confié en vue de son adoption, à partir de l'arrivée de l'enfant à leur foyer.

Un congé supplémentaire non rémunéré de deux mois est accordé lorsque l'adoption porte le nombre d'enfants à charge à trois ou plus.

En cas d'adoption de deux enfants ou plus, un congé supplémentaire non rémunéré de 12 semaines est accordé en application et dans les conditions de l'article L. 1225-37 du Code du travail.

Dans tous les cas, un congé supplémentaire non rémunéré est accordé aux fins de porter, le cas échéant, les durées ci-dessus définies à la durée équivalente, postnatale, du congé prévu au I.

Le salarié doit avertir la Direction du motif de son absence un mois au moins avant son arrêt de travail.

La durée du congé d'adoption peut être répartie entre les deux parents dans les conditions définies par l'article L. 1225-40 du Code du Travail.

Un congé parental d'éducation peut être accordé dans les conditions prévues aux articles L. 1225-47 et suivants du Code du travail.

Tout salarié qui aura repris ses fonctions pendant une durée d'au moins 3 mois pourra bénéficier à nouveau des dispositions du présent article relatives au maintien du salaire.

ARTICLE 22

CONGES EXCEPTIONNELS EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT DU CONJOINT OU D'UN ENFANT

Dans la limite de cinq jours ouvrés par an, des congés sans solde seront accordés à tout salarié titulaire, sur justification médicale, en cas de maladie ou d'accident du conjoint ou d'un enfant.

En cas de prolongation de la maladie ou de l'état dû à l'accident au-delà de cinq jours consécutifs, un congé supplémentaire de trois jours ouvrés, rémunérés, sera accordé selon les mêmes modalités.

ARTICLE 23

MALADIE

Lorsqu'un salarié ne peut venir à son travail pour cause de maladie, il doit en aviser la Direction dans les vingt-quatre heures.

Si la maladie se prolonge au-delà de deux jours de calendrier, le salarié est tenu de produire un certificat médical ou un certificat d'arrêt de travail dans lequel sera indiquée la durée de l'arrêt de travail.

Les salariés sont astreints à se plier aux contrôles médicaux effectués à la demande de leur employeur.

Si un litige survient pour la constatation de la maladie ou la durée du repos entre le médecin traitant du salarié et le médecin agréé par la Caisse régionale, il pourra, à la requête de l'une ou l'autre partie, être demandé l'arbitrage, rendu sans appel, d'un médecin désigné en commun par le médecin traitant et le médecin agréé par la Caisse régionale, les frais de cette expertise demeurant à la charge de l'employeur.

A tout salarié titulaire, en congé de maladie, médicalement constatée, le salaire est maintenu tant que la Caisse de Mutualité Sociale Agricole accordera le bénéfice des indemnités journalières dans les conditions suivantes :

ANCIENNETE AU CREDIT AGRICOLE MUTUEL	SALAIRE ENTIER	DEMI-SALAIRE
	Rémunération conventionnelle telle que définie aux articles 26, 27 et 28.	
moins d'un an	3 mois	
de 1 à 2 ans	3 mois	3 mois
de 2 à 3 ans	4 mois	2 mois
au-delà de 3 ans	6 mois	

Pendant la période du demi-salaire, le salarié bénéficiant du supplément familial de salaire le conserve intégralement.

Les allocations prévues ci-dessus s'entendent déduction faite des indemnités journalières perçues au titre des assurances sociales et des prestations servies par la CCPMA.

En cas de réduction des indemnités journalières par la Mutualité Sociale Agricole conformément à la loi du 13 août 2004 portant réforme de l'assurance maladie et ses décrets d'application, le montant correspondant à cette réduction sera déduit du salaire maintenu au titre du présent article.

Les dispositions précédentes ne peuvent jouer successivement en faveur du même salarié qu'à la condition qu'il ait repris ses fonctions pendant une durée au moins égale à six mois.

Plusieurs congés de maladie rémunérés dans les conditions prévues ci-dessus peuvent être accordés à un même salarié dans le courant d'une année légale, sans que le total puisse excéder six mois.

Ainsi, lorsque le salaire a été maintenu pendant une durée totale de 6 mois décomptés à compter du premier jour d'absence au titre de la maladie, un nouveau congé de maladie pourra donner lieu à maintien de la rémunération dès lors que le salarié aura repris ses fonctions pendant une durée continue d'au moins 6 mois, sans préjudice des dispositions de l'article 24 relatives aux affections de longue durée.

Si le salarié ne peut reprendre son travail à l'expiration du délai de six mois, il sera, sur sa demande, mis en disponibilité sans traitement pour une nouvelle période de six mois.

Cette disponibilité pourra être renouvelée une seule fois pour une durée équivalente.

Si le salarié peut reprendre son travail au cours ou à la fin de sa mise en disponibilité, il sera repris par la Caisse régionale dans son emploi ou un emploi similaire en conservant ses droits d'ancienneté. Toutefois, la reprise du travail devra faire l'objet d'un préavis d'un mois et d'une visite de reprise auprès du médecin du travail.

A l'issue de la mise en disponibilité, la rupture du contrat de travail des salariés qui ne peuvent reprendre leur travail pourra intervenir selon les conditions légales et conventionnelles en vigueur, et sous réserve des dispositions relatives aux affections de longue durée prévues à l'article suivant.

La rupture du contrat de travail dans les conditions fixées ci-dessus donne lieu au versement de l'indemnité de licenciement prévue par l'article 14 de la présente convention.

Inaptitude totale du salarié :

Lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à tout emploi dans la Caisse régionale, les modalités suivantes peuvent être appliquées, dans les conditions des articles L. 1226-2 et suivants du Code du travail :

- soit le contrat de travail demeure suspendu : il est alors procédé à compter du délai fixé par l'article précité au versement du salaire correspondant à l'emploi occupé avant la suspension du contrat de travail, sous déduction des pensions et indemnités perçues au titre de l'incapacité, dans les conditions prévues par l'article L. 1226-4 du Code du travail ;
- soit le contrat de travail est rompu à l'initiative de la Caisse régionale : le salarié perçoit une indemnité de licenciement calculée dans les conditions de l'article 14 de la présente convention.

ARTICLE 24

AFFECTIONS DE LONGUE DUREE

En cas d'affection de longue durée reconnue par la Mutualité sociale agricole, le salaire sera maintenu en totalité tant que la Caisse de Mutualité sociale agricole accordera le bénéfice des indemnités journalières et dans les limites maximales suivantes :

ANCIENNETE AU CREDIT AGRICOLE MUTUEL	SALAIRE
	Rémunération conventionnelle telle que définie aux articles 26, 27 et 28.
– en dessous d'un an	3 mois
– de 1 à 2 ans	6 mois
– de 2 à 3 ans	18 mois
– de 3 à 4 ans	30 mois
– au-dessus de 4 ans	3 ans

Les dispositions précédentes ne peuvent jouer successivement en faveur du même salarié qu'à la condition qu'il ait repris ses fonctions pendant une durée continue au moins égale à une année.

Les salaires maintenus ne peuvent se cumuler avec les indemnités journalières servies par la Caisse de mutualité sociale agricole ni avec les prestations réglées par la CCPMA.

En cas de réduction des indemnités journalières par la Mutualité Sociale Agricole conformément à la loi du 13 août 2004 portant réforme de l'assurance maladie et ses décrets d'application, le montant correspondant à cette réduction sera déduit du salaire maintenu au titre du présent article.

Lorsque le paiement du salaire cesse d'être maintenu, la rupture du contrat de travail des salariés qui ne peuvent reprendre leur travail pourra intervenir selon les conditions légales et conventionnelles en vigueur et sous réserve que le temps d'absence ait été d'un an au moins.

La rupture du contrat de travail dans les conditions fixées ci-dessus donne lieu au versement de l'indemnité de licenciement prévue par l'article 14 de la présente convention.

Inaptitude totale du salarié :

Lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à tout emploi dans la Caisse régionale, les modalités suivantes peuvent être appliquées, dans les conditions des articles L.1226-2 et suivants du Code du travail :

- soit le contrat de travail demeure suspendu : il est alors procédé à compter du délai fixé par l'article précité au versement du salaire correspondant à l'emploi occupé avant la suspension du contrat de travail, sous déduction des pensions et indemnités perçues au titre de l'incapacité, dans les conditions prévues par l'article L. 1226-4 du Code du travail ;
- soit le contrat de travail est rompu à l'initiative de la Caisse régionale : le salarié perçoit une indemnité de licenciement calculée dans les conditions de l'article 14 de la présente convention.

ARTICLE 25

OBLIGATIONS MILITAIRES

- a) Tout salarié qui doit participer à l'appel de préparation à la défense nationale bénéficie d'une autorisation exceptionnelle d'absence de même durée.

Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

- b) Les périodes de réserve obligatoires, non provoquées par les intéressés, seront, déduction faite de la solde, payées intégralement au salarié titulaire et ne seront pas imputées sur le congé annuel.
- c) En cas de mobilisation, et dans la mesure des possibilités financières de la Caisse régionale, tout salarié titulaire marié ou soutien de famille percevra une indemnité égale à la différence entre son salaire et sa solde militaire, accessoires compris.

Le personnel célibataire percevra la différence entre son demi-salaire et sa solde militaire, accessoires compris.

Au cas où la femme d'un salarié mobilisé exercerait un travail rémunéré, l'indemnité qui serait allouée à son mari serait alors calculée dans les mêmes conditions que pour un célibataire.

ARTICLE 26

IDENTIFICATION, DESCRIPTION, PESEE ET CLASSIFICATION DES EMPLOIS, REMUNERATION

I - Identification, description, pesée et classification des emplois

1 – Identification

Tout emploi de Caisse régionale ou d'un organisme adhérent à la présente convention est rattaché à une fonction repère, ou par exception à une fonction spécifique.

Les fonctions repère sont décrites dans l'annexe 1 à la présente convention.

Les fonctions spécifiques sont décrites par la Caisse régionale en utilisant les modalités de description des fonctions repère.

2 – Description

Tout emploi confié à un salarié de Caisse régionale ou d'un organisme adhérent à la présente convention est décrit par la Caisse régionale ou l'organisme adhérent à la présente convention.

3 – Pesée et Classification

Tout emploi confié à un salarié de Caisse régionale ou d'un organisme adhérent à la présente convention est classé dans une position de classification, sous la responsabilité de la Direction de la Caisse régionale ou de l'organisme adhérent à la présente convention.

Les positions de classification de l'emploi figurant dans chaque niveau sont définies à partir du système de pesée simplifié décrit dans l'annexe 1, chapitre II de la Convention collective.

Les emplois sont regroupés en trois classes et dix niveaux comme indiqué dans le tableau ci-après.

Classes	Niveaux de classification	
Classe III	J	<ul style="list-style-type: none"> responsabilité et management d'un ensemble de domaines d'activités
	I	<ul style="list-style-type: none"> responsabilité et management de plusieurs domaines d'activités
	H	<ul style="list-style-type: none"> responsabilité et management d'un domaine d'activités
	G	<ul style="list-style-type: none"> responsabilité dans la réalisation et le management d'activités variées
Classe II	F	<ul style="list-style-type: none"> responsabilité dans la réalisation et l'animation de nombreuses activités variées, contribution à la définition des règles liées à ces activités.
	E	<ul style="list-style-type: none"> responsabilité dans la réalisation et la coordination de nombreuses activités variées, participation à la définition des règles liées à ces activités.
	D	<ul style="list-style-type: none"> responsabilité dans la réalisation et la participation à la réalisation de nombreuses activités variées, participation à la définition des règles liées à ces activités.
Classe I	C	<ul style="list-style-type: none"> responsabilité dans la réalisation de plusieurs activités variées, application de règles établies.
	B	<ul style="list-style-type: none"> responsabilité dans la réalisation de plusieurs activités homogènes, application de règles établies.
	A	<ul style="list-style-type: none"> responsabilité dans la réalisation d'opérations homogènes, application de règles établies.

La démarche d'identification, de description, de pesée et de classification des emplois est précisée par une note technique qui sera remise aux organisations syndicales.

II – Rémunération

La Rémunération Conventiionnelle se compose :

- a. de la **Rémunération de la classification**, présentée dans le tableau ci-dessous ;
- b. le cas échéant, de la **Rémunération des compétences individuelles**, prévue à l'article 27, majorée, le cas échéant, de l'équivalent en euros des points de diplômes obtenus en application des précédentes dispositions de l'article 32 de la Convention collective nationale.
- c. de la **Rémunération conventionnelle complémentaire** composée, le cas échéant, du supplément familial de salaire défini à l'article 31 ou de l'équivalent en euros de points spécifiques nationaux acquis au titre de mesures nationales spécifiques.

Aux éléments énumérés ci-dessus s'ajoute le principe d'une rémunération extra-conventionnelle, dont le montant et les modalités d'attribution sont fixés, après négociation, par chaque Caisse régionale.

Grille de rémunération de la classification résultant de la négociation annuelle de branche, à compter du 1^{er} février 2019, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2019 (*) :

Niveaux de classification	Positions de classification	Rémunération de la classification annuelle ⁽¹⁾	Rémunération de la classification mensuelle ⁽²⁾	Rémunération de la classification mensuelle moyenne ⁽³⁾
J	17	64 719,46 €	4 978,42 €	5 394 €
	16	58 493,11 €	4 499,47 €	4 875 €
I	15	53 201,33 €	4 092,41 €	4 434 €
	14	49 153,91 €	3 781,07 €	4 097 €
H	13	44 648,37 €	3 434,49 €	3 721 €
	12	40 798,03 €	3 138,31 €	3 400 €
G	11	36 210,46 €	2 785,42 €	3 018 €
	10	33 801,82 €	2 600,14 €	2 817 €
F	9	31 459,09 €	2 419,93 €	2 622 €
	8	29 574,61 €	2 274,97 €	2 465 €
E	7	27 778,66 €	2 136,82 €	2 315 €
	6	26 404,95 €	2 031,15 €	2 201 €
D	5	25 225,59 €	1 940,43 €	2 103 €
C	4	24 402,43 €	1 877,11 €	2 034 €
	3	23 768,81 €	1 828,37 €	1 981 €
B	2	22 301,11 €	1 715,47 €	1 859 €
A	1	21 512,92 €	1 654,84 €	1 793 €

⁽¹⁾ Rémunération de la classification annuelle pour un salarié présent toute l'année et évoluant à plein temps.

⁽²⁾ Rémunération de la classification mensuelle sur 13 mois, pour un salarié évoluant à plein temps.

⁽³⁾ Rémunération de la classification mensuelle moyenne, arrondie à l'euro supérieur, sur 12 mois, pour un salarié évoluant à plein temps.

Par ailleurs, pour les salariés ayant effectivement occupé un emploi de position de classification 3 pendant les 12 mois de l'année civile, une rémunération annuelle brute minimale est fixée à 21800 euros^(**). Cette rémunération minimale comprend tous les éléments de rémunération, quelle que soit leur source. Elle est calculée au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel.

(*) Grille résultant d'une mesure unilatérale, décidée à l'issue de la négociation de branche de 2019

(**) Ce montant a été porté en dernier lieu à 21 800 euros par mesure unilatérale, suite à la négociation annuelle de branche de 2014.

ARTICLE 27

REMUNERATION DES COMPETENCES INDIVIDUELLES ET DES EXPERTISES

Une rémunération des compétences individuelles est versée au salarié en fonction du surplus de compétences individuelles utiles et reconnues effectivement mises en œuvre par le salarié dans son emploi en vue d'assurer la performance attendue.

Le versement d'augmentations individuelles liées au niveau de compétences individuelles dans l'emploi suit les règles prévues à l'article 33 de la Convention collective.

Par ailleurs, en cas d'expertise supplémentaire reconnue développée dans un métier, dépassant le cadre de l'emploi par une mise en œuvre au service des performances collectives, le salarié verra sa position de classification valorisée selon les dispositions du chapitre III de l'annexe 1 de la Convention Collective Nationale.

La définition de la fraction de la masse salariale affectée à la rémunération des compétences individuelles, des expertises et des prises de responsabilités est déterminée après négociation entre la Caisse régionale et les organisations syndicales dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, en application des articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail, et selon les modalités figurant au chapitre III de l'annexe 1 de la Convention Collective Nationale.

ARTICLE 28

SALAIRE DIFFERE OU 13e MOIS

Un salaire différé, qui ne saurait être inférieur à la rémunération de la classification et des compétences individuelles (article 26 II a et b) du dernier mois de chaque année ou du dernier mois précédant le départ, en cas de départ en cours d'année, est attribué à tous les salariés bénéficiaires de la présente convention. Il est payable, au plus tard, le 31 décembre de l'année en cours.

En cas d'embauche, mobilité inter caisses régionales, mobilité vers d'autres entités du groupe, retraite, décès, licenciement, démission ou congés sans solde en cours d'année, ledit salaire différé est attribué au prorata du temps de présence.

ARTICLES 29 ET 30

Supprimés par l'accord du 16 avril 1991 portant révision de la Convention collective nationale du Crédit agricole et de son accord d'application.

ARTICLE 31

SUPPLEMENT FAMILIAL DE SALAIRE

Il est alloué à tout salarié titulaire et ayant au moins un enfant à charge, une indemnité complémentaire pour charges de famille dite “supplément familial de salaire”. Lorsque l’employeur du conjoint d’un salarié du Crédit agricole lui accorde un avantage familial d’un montant inférieur à celui en vigueur au Crédit agricole, le salarié du Crédit agricole perçoit la différence entre le montant de l’avantage familial versé à son conjoint et celui du présent supplément familial de salaire.

Cette indemnité est calculée dans les conditions suivantes :

- indemnité de salaire unique versée lorsqu’il y a un unique salaire pour le ménage et au moins un enfant à charge, c’est-à-dire un enfant ouvrant droit au supplément familial de salaire dans les conditions définies ci-après : 44,53 €*;
- complément par enfant à charge :
 - pour le premier enfant : 44,53 €*;
 - par enfant, en sus du premier : 22,81 €*;

Les enfants ouvrant droit au supplément familial de salaire sont :

- les enfants de moins de 21 ans, remplissant (à l’exception, le cas échéant, de la condition d’âge) les conditions prévues par la législation sur les prestations familiales ;
- les enfants de moins de 25 ans poursuivant des études supérieures ;
- les enfants, quel que soit leur âge, étant grands infirmes et inaptes au travail, à l’entière charge du salarié et ne bénéficiant ou n’étant susceptibles de bénéficier personnellement d’aucune pension, rente ou allocation attribuée au titre de leur affection.

* Montants modifiés par mesure unilatérale suite à la négociation annuelle de branche de 2019, applicables à compter du 1^{er} janvier 2019.

ARTICLE 32

PRIMES DE DIPLOMES

I. Tout salarié qui, étant en activité, obtient un des diplômes énumérés ci-après, se verra attribuer une prime, dans les conditions et sous les réserves exprimées ci-après :

- Bachelor de Banque Assurance : 7 298 euros *
- Magister de Banque Finance : 9 030 euros *

Les salariés s'engageant dans les formations du Bachelor et du Magister se verront attribuer une prime par unité d'enseignement obtenue, selon les modalités suivantes :

- Unités d'enseignement du Bachelor : 105 euros * par crédit d'enseignement **
- Unités d'enseignement du Magister : 53 euros* par crédit d'enseignement.

Ces primes perçues lors de l'obtention des unités d'enseignement sont à valoir sur la prime de diplôme prévue ci-dessus.

Par ailleurs, les salariés non titulaires d'un diplôme ou d'un titre de niveau Bac+2 et passant avec succès le parcours d'intégration 1 du CETCA, se verront attribuer une prime de 840 euros *.

II. Dans le cadre de son plan de formation, chaque Caisse régionale peut décider d'inscrire des diplômes pouvant conduire à l'attribution de primes suivant le barème ci-dessous :

- Diplômes ou titres de niveau Bac : 2 625 euros* pour les salariés dont l'emploi relève des classes I et II.
- Diplômes ou titres de niveau Bac + 2 : 3 885 euros* pour les salariés dont l'emploi relève des classes I et II.
- Diplômes ou titres de niveau Bac + 3 : 4 515 euros* pour tous les salariés
- Diplômes ou titres de niveau Bac + 4 : 5 198 euros* pour tous les salariés
- Diplômes ou titres de niveau Bac + 5 : 6 510 euros* pour tous les salariés

III. Le cumul des primes de diplômes par un même salarié n'est pas admis : seule lui est attribuée une prime correspondant à la différence entre le montant de la nouvelle prime et celui des primes déjà perçues. Cette différence ne peut être inférieure à 25% du montant de la nouvelle prime.

Les primes de diplômes ci-dessus précisées ne seront toutefois versées que sous réserve de l'engagement pris par le salarié de demeurer au service du groupe Crédit Agricole pendant une durée de deux ans au moins, comptée depuis la date d'obtention du diplôme. En cas de départ du salarié avant l'expiration de ce délai, un remboursement devra être effectué prorata temporis.

La Caisse régionale pourra, à son initiative, fractionner le paiement de ces primes, le dernier versement intervenant dans ce cas à l'obtention du diplôme.

En tout état de cause, ces versements éventuels ne seront définitivement acquis qu'à l'obtention du diplôme.

* Montants modifiés en application de l'accord sur les salaires du 28 février 2013, à compter du 1^{er} mars 2013

** Voir la mesure transitoire présentée par la Délégation Fédérale de Négociation (CNN du 27 janvier 2016) dans le cadre du nouveau Bachelor

ARTICLE 33

EVOLUTION PROFESSIONNELLE

L'évolution professionnelle de chaque salarié est déterminée par ses compétences, ses expertises et ses performances utiles et reconnues dans l'emploi ou les emplois successivement occupés mais aussi dans un cadre plus collectif.

L'évolution professionnelle de chaque salarié s'analyse selon la nature et le niveau de classification de l'emploi ou des emplois successivement occupés.

Le système d'appréciation en vigueur dans chaque Caisse régionale doit permettre, après entretien (distinct de l'entretien professionnel, tel que prévu par le Code du travail et l'accord de branche sur la formation professionnelle en vigueur), et selon les critères figurant en annexe, de déterminer :

- le niveau de compétences individuelles effectivement mises en œuvre par le salarié dans son emploi ou dans les emplois précédemment occupés en vue de produire la performance attendue.
- les expertises supplémentaires reconnues développées dans son métier et mises en œuvre au service des performances de l'équipe.
- les mesures à mettre en œuvre pour accompagner les salariés dans la maîtrise de leur emploi et le développement de leurs compétences, notamment par l'information, la documentation, la formation, la mise en situation, le tutorat.

L'appréciation est établie annuellement par la Direction, sur proposition du responsable de management hiérarchique, le cas échéant en lien avec le responsable précédent, et communiquée à l'intéressé.

Dans le mois qui suit la date à laquelle son appréciation lui a été communiquée, chaque salarié a la possibilité de demander des explications à la Direction, soit directement, soit par l'intermédiaire d'une partie des membres du Comité Social et Economique (CSE), du collège auquel appartient l'intéressé.

Cette émanation est composée pour la durée du mandat des membres du Comité Social et Economique. Ses membres, désignés en application des règles qui suivent, sont les mêmes pour la mise en œuvre des articles 11, 14, 20 et 33.

1. La composition de l'émanation du CSE, du collège auquel appartient l'intéressé, est définie au niveau de la Caisse régionale.
2. A défaut d'accord d'entreprise, l'émanation est composée de 3 à 5 élus, du collège auquel appartient l'intéressé, désignés par une résolution du CSE prise à la majorité des présents.
3. Lorsque le nombre total de membres du CSE, du collège auquel appartient l'intéressé ne permet pas de désigner 3 à 5 élus, l'émanation peut être complétée de membres du CSE d'un autre collège.
4. En cas de carence au sein d'un collège, l'émanation peut être composée de membres du CSE d'un autre collège, dans les conditions précitées.

A défaut de mise en place d'une émanation dans les conditions précitées, le salarié demande des explications par l'intermédiaire des membres du CSE du collège auquel il appartient.

La rémunération conventionnelle, et notamment la rémunération des compétences individuelles, évolue selon les principes définis dans l'annexe.

La prise de responsabilités, qui est une mobilité vers un emploi rattaché à une position de classification supérieure à celle à laquelle est rattaché l'emploi occupé, a lieu au choix de la Direction. Mise en œuvre selon les principes définis dans l'annexe 1 chapitre III – III, elle doit nécessairement entraîner une

progression de sa rémunération conventionnelle telle que définie par l'article 26. II et l'annexe 1 (hors rémunération conventionnelle complémentaire définie à l'article 26.II c).

ARTICLE 34

PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES

Prime de mariage

Tout salarié titulaire recevra au moment de son mariage une prime égale, par mois de présence, à 1/36e du salaire mensuel (voir article 26 II a et b) du mois précédant le mariage.

A partir de trois ans de présence, cette prime sera, au plus, égale au salaire du mois précédant le mariage.

En cas de remariage, cette prime ne sera pas due au salarié en ayant déjà bénéficié.

Prime de naissance et d'adoption

Au moment de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, il sera attribué aux salariés titulaires une prime égale en valeur à la rémunération de la classification mensuelle correspondant au premier niveau de la grille de classification.

Lorsque les deux parents sont salariés dans la Caisse régionale, une seule prime sera versée.

Indemnité de remplacement

Tout salarié qui, au cours d'une période de douze mois consécutifs, assure pendant plus de deux mois l'intérim d'un salarié dont l'emploi relève des niveaux G, H, I, J ou des fonctions repère « Animation d'équipe commerciale » ou « Animation d'équipe » du niveau F, reçoit, prorata temporis, une indemnité mensuelle égale à la différence entre sa rémunération de la classification et la rémunération de classification de l'emploi du salarié remplacé, sans que cette indemnité puisse être inférieure à 165 euros.

Le versement de cette indemnité prend effet à compter du premier jour de l'intérim qui a été assuré par le salarié, à condition que la durée du remplacement ait été supérieure à deux mois au cours de la période de douze mois déterminée ci-dessus.

Prime attribuée pour la médaille d'honneur agricole

Tout salarié à qui la médaille d'honneur agricole a été officiellement décernée, a droit, s'il compte au moins cinq ans d'ancienneté au Crédit agricole, à une prime d'une valeur égale à 872 euros*.

Le bénéfice de cette prime est attribué à l'occasion de l'obtention de chacune des médailles, ces dernières étant attribuées dans les conditions précisées par décret du Ministre chargé de l'Agriculture.

* Montant modifié par l'accord sur les salaires du 28 février 2013 et applicable au 1^{er} mars 2013

Prime de transport

Tout salarié dont le lieu de travail est situé dans les agglomérations suivantes :

Aix-en-Provence, Amiens, Angers, Angoulême, Avignon, Bayonne, Besançon, Béthune, Bordeaux, Boulogne-sur-Mer, Brest, Bruay-en-Artois, Caen, Calais, Clermont-Ferrand, Denain, Dijon, Douai, Dunkerque, Fort-de-France, Grasse-Cannes-Antibes, Grenoble, Hagondange-Briey, La Rochelle, Le Havre, Le Mans, Lens, Lille, Roubaix, Tourcoing, Limoges, Lorient, Lyon, Marseille, Metz, Montbéliard, Montpellier, Mulhouse, Nancy, Nantes, Nice, Nîmes, Orléans, Pau, Perpignan, Poitiers, Reims, Rennes, Rouen, Saint-Etienne, Saint-Nazaire, Strasbourg, Thionville, Toulon, Toulouse, Tours, Troyes, Valence, Valenciennes, reçoit une prime spéciale uniforme de transport dont le montant mensuel est fixé actuellement à 3,69 €*. Cette prime est exonérée de toutes charges sociales et fiscales. Elle est versée douze fois par an et ne subit pas d'abattement pour absences ou congés.

Les salariés qui bénéficient déjà, sous une autre appellation, d'une indemnité ou d'un avantage expressément destiné à compenser tout ou partie de leurs frais de transport pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail, ne peuvent percevoir cette prime.

Les salariés logés dans l'immeuble où ils travaillent ne perçoivent pas cette prime.

* Montant modifié par l'accord sur les salaires du 28 février 2013 et applicable au 1^{er} mars 2013

ARTICLE 35

ALLOCATIONS EN CAS D'ACCIDENT DE TRAVAIL

En cas d'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, le salarié blessé percevra, jusqu'à sa guérison ou sa consolidation, son salaire intégral, déduction faite de toutes indemnités compensatrices de salaires qui lui seront versées.

ARTICLE 36

FRAIS DE DEPLACEMENT

Les frais de déplacement occasionnés pour les besoins du service sont à la charge de la Caisse régionale dans les conditions fixées par la Direction, après avis du Comité Social et Economique.

ARTICLE 37

DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle est un moyen de développer le professionnalisme de tous les salariés, enjeu majeur pour leur parcours professionnel et pour les Caisses régionales, dans un contexte de fortes mutations.

Les différents dispositifs de formation professionnelle mis en place par les Caisses régionales permettent aux salariés d'adapter et de développer leurs compétences, et d'accroître leur qualification professionnelle.

Les actions de formation ou cursus de formation et leurs modalités, ainsi que les salariés concernés, sont déterminés par la Direction, après consultation du Comité Social et Economique, en application et dans les conditions des dispositions du Code du travail et des accords qui régissent la Formation professionnelle continue au Crédit agricole mutuel.

Dans ce cadre, les actions ou cursus de formation mis en œuvre à la demande des Caisses régionales se dérouleront sans qu'il en résulte une réduction de salaire ou une diminution des congés annuels.

Les accords de branche définissent également les modalités de mise en œuvre de la formation en alternance et de l'apprentissage.

ARTICLE 38

RETRAITE ET PREVOYANCE

Les Caisses régionales et les organismes ayant opté pour la Convention collective adhèrent pour leurs salariés aux régimes de retraite AGRICA Prévoyance.

Le salarié a la faculté de partir à la retraite dans les conditions prévues par la réglementation. De même, la possibilité de mise à la retraite par l'employeur est régie par les dispositions légales.

Les modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite sont définies par l'article 39 de la présente convention.

Délégué CCPMA

Le représentant des salariés, prévu par l'annexe au règlement CCPMA Prévoyance, (ou, à défaut, le représentant suppléant) dispose, pour l'exercice de ses fonctions, d'un crédit d'heures mensuel, dans les conditions suivantes :

- pour les Caisses régionales et les organismes ayant opté pour la Convention collective dont l'effectif est :
 - inférieur ou égal à 300 salariés 4 h par mois
 - supérieur à 300 et inférieur ou égal à 1 000 salariés 8 h par mois
 - supérieur à 1 000 salariés 12 h par mois

Les modalités d'utilisation de ce crédit d'heures sont celles applicables aux membres du Comité Social et Economique. Toutefois, un report des heures mensuelles non utilisées est possible dans le cadre de chaque trimestre civil.

Le représentant des salariés et son suppléant bénéficient de la protection accordée par la loi aux membres du Comité Social et Economique.

Administrateurs AGRICA Prévoyance

Le salarié titulaire administrateur d'AGRICA Prévoyance dispose d'une autorisation d'absence de dix jours ouvrés par an pour exercer son mandat et, notamment, se rendre et participer aux séances du conseil d'administration de ces organismes, ainsi que des commissions qui en dépendent.

ARTICLE 39

INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

Tout salarié percevra, au moment de son départ en retraite, une indemnité calculée dans les conditions suivantes :

- 1) Lorsque le départ en retraite est à l'initiative du salarié, l'indemnité est égale à un dixième de mois par année de présence.
- 2) Lorsque le salarié est mis à la retraite par la Caisse régionale, l'indemnité est égale au montant prévu par le Code du travail.
- 3) Pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite, il est tenu compte des principes suivants :
 - Le salaire à prendre en considération pour calculer l'indemnité de départ à la retraite est égal au douzième du salaire des douze derniers mois ou, selon le plus favorable, le tiers des trois derniers mois ;
 - L'ancienneté se décompte à partir de la date d'embauche jusqu'à la date de cessation de fonctions.
 - Pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite, en cas d'absence maladie au cours de la période de référence, un salaire théorique annuel brut est reconstitué, au prorata du temps de travail du salarié.

Sont prises en compte au titre de l'ancienneté les périodes sous contrat à durée déterminée effectuées dans les deux années qui précèdent l'embauche.

ARTICLE 40

DUREE DU TRAVAIL

Dans le cadre des lois en vigueur, les heures de travail sont déterminées par l'employeur, après avis du Comité Social et Economique ; pour les salariés définis au chapitre 1.B. de l'annexe 2, la durée du travail s'exprime en jours sur l'année.

Les modalités d'application de ces règles, en particulier, l'organisation du temps de travail, sont définies en annexe.

Une prime de panier est accordée au personnel qui ne peut prendre son repas à une heure normale. Le montant de cette prime est égal à 4, 291 euros.

D'autre part, le travail à temps partiel est exercé dans les conditions définies par l'accord sur le travail à temps partiel au Crédit Agricole.

ARTICLE 41

REPOS HEBDOMADAIRE

Les salariés du Crédit agricole ont droit à deux jours de repos consécutifs par semaine, l'un des deux jours comprenant obligatoirement le dimanche.

ARTICLE 42

DISPOSITIONS DIVERSES

La présente convention s'applique aux salariés recrutés sous contrat à durée indéterminée, ainsi qu'aux salariés recrutés sous contrat à durée déterminée en application et dans les conditions de l'article L. 1242-14 du Code du travail.

En ce qui concerne l'emploi des élèves et étudiants comme auxiliaires de vacances, il est fait référence aux conditions définies par l'accord du 18 juin 1984.

ANNEXES

ANNEXE 1 A LA CONVENTION COLLECTIVE DU CREDIT AGRICOLE

Texte du paragraphe I de l'avenant du 29 janvier 2015 portant sur l'annexe 1 de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole :

« L'annexe 1 à la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole est reconduite, dans la rédaction issue de l'avenant du 3 juillet 2012 susvisé, pour une durée de 5 ans, soit du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2019, date à laquelle elle cessera de plein droit de produire tous ses effets, sauf reconduction expresse.

Afin d'examiner les modalités d'une reconduction, les parties conviennent de se réunir avant le 30 juin 2019.

Pendant sa durée d'application, sa révision partielle ou totale pourra être demandée. La demande devra être présentée par écrit et préciser les points sur lesquels une révision est demandée. »¹

¹ L'annexe 1 est issue de l'accord du 4 avril 2007 signé par les organisations syndicales suivantes :

- Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T.)
- Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (S.N.E.C.A. -C.G.C.)
- Union Nationale des Syndicats Autonomes / Crédit Agricole et ses filiales (UNSA/CA)
- Fédération des Employés et Cadres (F.O.)

Organisation adhérente à l'accord du 4 avril 2007 : CFTC-AGRI en avril 2013.

Cette annexe, qui avait été conclue jusqu'au 30 juin 2012, a été reconduite et modifiée par plusieurs avenants, en dernier lieu l'avenant du 29 janvier 2015, signé par la CFDT, la CFTC-AGRI, le SNECA-CFE-CGC et FO. Les modifications apportées par cet avenant sont intégrées au présent document.

PREAMBULE

La présente annexe a pour ambition de contribuer à assurer la promotion conjuguée des salariés et des performances pérennes des entreprises du Crédit Agricole.

Elle s'efforce, pour tous les métiers, de mettre en perspective les ambitions de conquête et de satisfaction clients que poursuivent les Caisses régionales de Crédit Agricole et des organismes adhérents à la Convention Collective. A partir d'un référentiel de performance simplifié, elle précise la finalité des compétences que chaque salarié doit développer dans les activités et responsabilités qui lui sont confiées, au regard des attentes de la clientèle, des ambitions précitées, des évolutions technologiques, réglementaires et sociologiques ou des méthodes de travail émergentes.

Par ailleurs, autour de critères qu'elle définit, la présente annexe doit permettre de reconnaître les personnes et leurs différentes contributions favorables et reconnues, notamment par la lisibilité de la relation entre la rémunération conventionnelle, les responsabilités confiées, les compétences et expertises utiles mises en œuvre, dans l'emploi comme au service des équipes.

Enfin, en précisant les modalités d'évolution de la rémunération conventionnelle des salariés, la présente annexe précise les rôles respectifs des différents acteurs, offre un socle collectif commun à l'ensemble des salariés et permet de conforter le dialogue social sur les salaires, tant au niveau de la branche que des entreprises.

CHAPITRE I

FONCTIONS REPERE – FONCTIONS SPECIFIQUES

Une fonction repère ou spécifique permet d'identifier la classification d'un emploi dans un niveau et une ou plusieurs familles.

Les fonctions repère sont situées dans la matrice composée de dix niveaux et trois familles présentée ci-après.

Les fonctions repère sont décrites par leur raison d'être et des activités significatives.

La raison d'être fait référence à la nature du contexte décisionnel, du rôle fonctionnel et des préoccupations dominantes rencontrés dans l'emploi. Sa description résulte de la combinaison des éléments figurant dans le tableau ci-après.

Les activités significatives illustrent la nature des actions les plus fréquemment rencontrées dans ces emplois.

Les fonctions repère sont décrites selon ces modalités dans les pages suivantes.

Une fonction spécifique est utilisée lorsque la raison d'être d'un emploi n'est pas couverte par une fonction repère.

Les fonctions spécifiques sont décrites selon les modalités utilisées pour les fonctions repère.

Les familles professionnelles

Les familles professionnelles définissent la finalité dominante de la situation de travail. Elles contribuent au positionnement des fonctions repère.

Elles sont au nombre de trois et sont définies selon leur proximité vis-à-vis du client :

VENTE ET SERVICES CLIENTELE

Développer le courant d'affaires et concrétiser la relation commerciale en veillant à la satisfaction des besoins du client, à la pertinence des réponses apportées, à la qualité des prestations et relations, aux synergies collectives et la fluidité du fonctionnement.

FONCTIONNEMENT DE LA RELATION CLIENTÈLE

Contribuer à la croissance du courant d'affaires et faciliter la relation commerciale en contribuant à la satisfaction des besoins du client et à la pertinence des réponses apportées, notamment par le développement de la qualité des prestations et relations, des synergies collectives et de la fluidité du fonctionnement.

FONCTIONNEMENT DE L'ENTREPRISE

Assurer le fonctionnement et contribuer à l'optimisation et au développement des ressources de l'entreprise en veillant à la qualité des prestations et relations, aux synergies collectives et à la fluidité du fonctionnement, notamment afin de développer l'utilité clients.

La matrice d'identification des fonctions repère

NIVEAUX	FAMILLES			CLASSES D'EMPLOI
	Vente et services clientèle	Fonctionnement de la relation clientèle	Fonctionnement de l'entreprise	
J	Management de pôle d'activités			CLASSE III
I	Management de secteur commercial	Management de secteur d'activités	Management de secteur d'activités	
H	Management de domaine commercial	Management de domaine d'activités	Management de domaine d'activités	
G	Gestion d'affaires Gestion d'équipe commerciale	Gestion d'activités Gestion d'équipe	Gestion d'activités Gestion d'équipe	
F	Analyse et Conseil d'affaires Animation d'équipe commerciale	Analyse d'activités Animation d'équipe	Analyse d'activités Animation d'équipe	
E	Conseil et Vente Coordination	Conseil technique Coordination	Conseil technique Coordination	CLASSE II
D	Assistance et conseils commerciaux	Assistance et conseils techniques	Assistance et conseils techniques	
C	Vente et Assistance	Assistance	Assistance	
B	Service	Service	Service	CLASSE I
A			Opération	

Les emplois relevant des niveaux de classification A à C (Classe I) se caractérisent, dans le cadre des objectifs de l'unité et l'application de règles établies, par la responsabilité dans la réalisation d'opérations ou activités et la mise en œuvre de moyens avec le souci de la qualité des relations et prestations, de l'efficacité, de la coopération et de la sécurité.

Les emplois relevant des niveaux de classification D à F (Classe II) se caractérisent, dans le cadre de la stratégie d'un domaine, des objectifs de l'unité et le respect des règles établies, par la responsabilité dans la réalisation d'activités nécessitant une technicité particulière, dans la mise en œuvre et l'adaptation de méthodes et moyens, dans l'innovation et, le cas échéant, dans l'animation fonctionnelle d'autres salariés, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité, de la coopération, de la sécurité et du risque.

Les emplois relevant de la classe II et caractérisés par l'animation fonctionnelle d'autres salariés sont rattachés, selon la position de classification de l'emploi, aux fonctions repère coordination ou animation d'équipe.

Les emplois relevant des niveaux de classification G à J (Classe III) se caractérisent, dans le cadre d'une politique particulière ou générale, conformément à la stratégie du domaine et en veillant à l'efficacité des synergies et réponses apportées, par la responsabilité dans la réalisation, le développement, la supervision, la coordination d'activités et, fréquemment, dans la gestion fonctionnelle et hiérarchique d'autres salariés. La contribution au management de l'entreprise se traduit, notamment, par la participation à la définition des politiques particulières ou globales.

Les emplois relevant de la classe III et caractérisés par la gestion fonctionnelle et hiérarchique d'autres salariés sont rattachés, selon la position de classification de l'emploi, aux fonctions repère gestion d'équipe, management de domaine, management de secteur ou management de pôle.

Les principaux éléments de description de la raison d'être

Contexte décisionnel	Rôle fonctionnel	Préoccupations dominantes
<ul style="list-style-type: none"> • Dans le cadre de la politique générale et conformément à une politique particulière, en veillant au développement des synergies entre les entités et prestataires • Dans le cadre d'une politique particulière et conformément à la stratégie du domaine, en veillant à l'efficacité des réponses apportées et des synergies entre les entités et prestataires <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Dans le cadre de la stratégie du domaine d'activités et conformément aux objectifs de l'unité et au respect des règles établies <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Dans le cadre des objectifs de l'unité et dans le respect des règles établies, en veillant à la continuité des réponses apportées 	<ul style="list-style-type: none"> • Déterminer la stratégie opérationnelle intégrée d'un pôle d'activités, développer, gérer, suivre ce pôle d'activités • Déterminer la stratégie opérationnelle intégrée d'un secteur d'activités, développer, gérer, suivre ce secteur d'activités • Développer, gérer, suivre un domaine d'activités intégré • Développer, gérer, suivre et animer des activités <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Animer et contribuer au développement, à la gestion, au suivi d'activités • Assurer et collaborer au développement, à la gestion, au suivi d'activités spécialisées et complexes • Coordonner et assurer ou participer à des activités nécessitant des savoir-pratiques particuliers • Assurer et participer au développement, à la gestion, au suivi d'activités relevant d'une technicité particulière ou spécifique • Assurer et participer à des activités relevant d'une technicité particulière <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Assurer et participer à des activités nécessitant des savoir-pratiques homogènes • Assurer et participer à des activités simples/de traitement • Assurer des opérations simples de ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité, de la coopération, de la sécurité / rentabilité / risque de l'innovation de la pédagogie des décisions <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité des réponses apportées, de la coopération, de la sécurité / risque <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Avec le souci de la qualité des relations et prestations, de l'efficacité, de la coopération, de la sécurité.

Fonction repère de niveau A

OPERATION - Famille Fonctionnement de l'entreprise

Dans le cadre des objectifs de l'unité et dans le respect des règles établies, en veillant à la continuité des réponses apportées, assurer des opérations simples relevant de l'entretien et/ou du gardiennage, avec le souci de la qualité des relations et prestations, de l'efficacité, de la coopération et de la sécurité.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

- Traiter les opérations simples de fonctionnement de l'entreprise.
- Orienter les visiteurs éventuels.
- Assurer la maintenance technique élémentaire des équipements.
- Alerter tout responsable en cas d'anomalie.

Fonctions repère de niveau B

SERVICE - Famille Vente et services clientèle

Dans le cadre des objectifs de l'unité et dans le respect des règles établies, en veillant à la continuité des réponses apportées, assurer des activités simples de service clientèle, avec le souci de la qualité des relations et prestations, de l'efficacité, de la coopération, de la sécurité.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

- Accueillir et orienter la clientèle.
- Réaliser des opérations bancaires, para-bancaires et financières simples.
- Assurer le suivi de ces opérations.
- Guider la clientèle dans l'utilisation technique des supports et canaux de distribution à sa disposition.
- Assurer la mise à jour des bases de données clientèle.
- Transmettre toutes les informations nécessaires à la bonne fin d'opérations traitées par d'autres.

SERVICE - Famille Fonctionnement de la relation clientèle

Dans le cadre des objectifs de l'unité et dans le respect des règles établies, en veillant à la continuité des réponses apportées, assurer et participer à des activités de traitement au service du fonctionnement de la relation clientèle, avec le souci de la qualité des relations et prestations, de l'efficacité, de la coopération, de la sécurité.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

- Réaliser des opérations simples de traitement d'information relatives au fonctionnement de la relation clientèle.
- Assurer leur suivi.
- Transmettre toutes les informations nécessaires à la bonne fin d'opérations traitées par d'autres.

SERVICE - Famille Fonctionnement de l'entreprise

Dans le cadre des objectifs de l'unité et dans le respect des règles établies, en veillant à la continuité des réponses apportées, assurer et participer à des activités de traitement du fonctionnement de l'entreprise, avec le souci de la qualité des relations et prestations, de l'efficacité, de la coopération, de la sécurité.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

- Réaliser des opérations simples de traitement d'information relatives au fonctionnement de l'entreprise.
- Assurer leur suivi.
- Transmettre toutes les informations nécessaires à la bonne fin d'opérations traitées par d'autres.

Fonctions repère de niveau C

VENTE ET ASSISTANCE

Famille Vente et services clientèle

Dans le cadre des objectifs de l'unité et dans le respect des règles établies, en veillant à la continuité des réponses apportées, assurer et participer au service clientèle, à la promotion et à la vente de produits et services bancaires, para-bancaires et financiers nécessitant des savoir-pratiques homogènes, avec le souci de la qualité des relations et prestations, de l'efficacité commerciale, de la coopération, de la sécurité.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

- Accueillir et orienter la clientèle et les prospects.
- Identifier les besoins de la clientèle et des prospects.
- Apporter une réponse adaptée aux besoins ou contribuer à cet apport.
- Adapter la réponse en prenant en compte le canal de distribution adapté au besoin et les procédures de traitement du risque.
- Assurer le suivi des opérations ou y participer.

ASSISTANCE

Famille Fonctionnement de la relation clientèle

Dans le cadre des objectifs de l'unité et dans le respect des règles établies, en veillant à la continuité des réponses apportées, assurer et participer à des activités de fonctionnement de la relation clientèle nécessitant des savoir-pratiques homogènes, avec le souci de la qualité des relations et prestations, de l'efficacité, de la coopération, de la sécurité.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

- Assurer le contrôle préalable au traitement des opérations.
- Adapter leur réalisation, notamment, par une utilisation pertinente des moyens.
- Assurer ou participer au suivi et au contrôle des opérations effectuées.
- Renseigner les utilisateurs des activités du domaine en apportant une réponse adaptée aux besoins.
- Veiller à la fiabilité des réalisations et à la fluidité des réponses.

ASSISTANCE

Famille Fonctionnement de l'entreprise

Dans le cadre des objectifs de l'unité et dans le respect des règles établies, en veillant à la continuité des réponses apportées, assurer et participer à des activités de fonctionnement de l'entreprise nécessitant des savoir-pratiques homogènes, avec le souci de la qualité des relations et prestations, de l'efficacité des réponses apportées, de la coopération, de la sécurité.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

- Assurer le contrôle préalable au traitement des opérations de fonctionnement.
- Adapter leur réalisation, notamment, par une utilisation pertinente des moyens.
- Assurer ou participer au suivi et au contrôle des opérations effectuées.
- Renseigner les utilisateurs des activités du domaine en apportant une réponse adaptée aux besoins.
- Veiller à la fiabilité des réalisations et à la fluidité des réponses.

Fonctions repère de niveau D

ASSISTANCE ET CONSEILS COMMERCIAUX

Famille Vente et services clientèle

Dans le cadre de la stratégie du domaine d'activités et conformément aux objectifs de l'unité et au respect des règles établies, en veillant à la complémentarité et à la concrétisation des réponses apportées, assurer et participer à des activités commerciales relevant d'une technicité particulière, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité des réponses apportées, de la coopération, de la sécurité et du risque.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

- Accueillir et orienter la clientèle et les prospects.
- Diagnostiquer les besoins de la clientèle et des prospects.
- Orienter éventuellement la clientèle vers d'autres canaux de distribution.
- Apporter une réponse adaptée en proposant le (ou les) produit(s) adapté(s) aux besoins fréquents de la clientèle et des prospects.
- Adapter la réponse en prenant en compte le canal de distribution approprié au besoin.
- Appliquer les procédures de traitement du risque et participer à son suivi.
- Assurer le suivi des opérations ou y participer.

ASSISTANCE ET CONSEILS TECHNIQUES

Famille Fonctionnement de la relation clientèle

Dans le cadre de la stratégie du domaine d'activités et conformément aux objectifs de l'unité et au respect des règles établies, en veillant à la complémentarité et à la concrétisation des réponses apportées, assurer et participer à des activités de fonctionnement de la relation clientèle relevant d'une technicité particulière, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité des réponses apportées, de la coopération, de la sécurité et du risque.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

- Assurer ou participer à la mise en place, au suivi et au contrôle des opérations effectuées.
- Renseigner les utilisateurs des activités du domaine en apportant une réponse adaptée aux besoins.
- Diagnostiquer les besoins des utilisateurs et leur apporter les solutions courantes adaptées.
- Veiller à la fiabilité des réalisations et à la fluidité des réponses.
- Participer à des activités technico-commerciales dans le domaine.
- Participer à l'information et au monitorat de ces activités.

ASSISTANCE ET CONSEILS TECHNIQUES

Famille Fonctionnement de l'entreprise

Dans le cadre de la stratégie du domaine d'activités et conformément aux objectifs de l'unité et au respect des règles établies, en veillant à la complémentarité et à la concrétisation des réponses apportées, assurer et participer à des activités de fonctionnement de l'entreprise relevant d'une technicité particulière, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité des réponses apportées, de la coopération, de la sécurité et du risque.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

- Assurer ou participer à la mise en place, au suivi et au contrôle des opérations effectuées.
- Renseigner les utilisateurs des activités du domaine en apportant une réponse adaptée aux besoins.
- Diagnostiquer les besoins des utilisateurs et leur apporter les solutions courantes adaptées.
- Veiller à la fiabilité des réalisations et à la fluidité des réponses.
- Participer à l'information et au monitorat de ces activités.

Fonctions repère de niveau E

CONSEIL ET VENTE

Famille Vente et services clientèle

Dans le cadre de la stratégie du domaine d'activités, conformément aux objectifs de l'unité et aux délégations établies, en veillant à la complémentarité et à la concrétisation des réponses apportées, assurer et participer au développement, à la gestion et au suivi d'une clientèle relevant d'une technicité particulière, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité commerciale, de la coopération, de la sécurité et du risque.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

- Diagnostiquer les besoins globaux de la clientèle et des prospects.
- Proposer le (ou les) produit(s) adaptés aux besoins globaux, à partir de la gamme correspondant à la clientèle.
- Orienter éventuellement la clientèle vers d'autres canaux de distribution.
- Appliquer les procédures de traitement établies.
- Participer au montage et au suivi technique d'opérations spécialisées, en veillant à l'optimisation des réponses et des délais.
- Négocier les conditions bancaires.
- Suivre le risque.
- Participer au recouvrement amiable.
- Participer à l'analyse des évolutions du marché.
- Participer à des activités de coordination dans l'unité, notamment afin d'assurer la continuité du service.

COORDINATION

Famille Vente et service clientèle

Dans le cadre de la stratégie du domaine d'activités, conformément aux objectifs de l'unité et aux délégations établies, en veillant à la complémentarité et à la concrétisation des réponses apportées, coordonner et assurer le service clientèle, la promotion et la vente d'une offre bancaire, para-bancaire et financière, ou y participer, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité commerciale, de la coopération, de la sécurité et du risque.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

- Diagnostiquer les besoins globaux de la clientèle et des prospects.
- Assurer l'adaptation de la réponse aux besoins globaux, en veillant à la prise en compte du canal de distribution adapté aux besoins.
- Coordonner le suivi des opérations, l'optimisation des réponses et des délais.
- Assurer, dans l'unité, le monitorat du domaine d'activité.
- Suivre le risque et les conditions bancaires.
- Assurer des activités de coordination dans l'unité et auprès des différents interlocuteurs internes.

CONSEIL TECHNIQUE

Famille Fonctionnement de la relation clientèle

Dans le cadre de la stratégie du domaine d'activités, conformément aux objectifs de l'unité et aux délégations établies, en veillant à la complémentarité et à la concrétisation des réponses apportées, assurer et participer au développement, à la gestion, au suivi d'activités de fonctionnement de la relation clientèle relevant d'une technicité particulière, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité des réponses apportées, de la coopération, de la sécurité et du risque.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

- Participer à la mise en place de ces activités et à l'évolution des solutions apportées.
- Contribuer à la veille technique relative à l'évolution et au développement de ces activités.
- Participer à la réalisation des études de fonctionnement des réseaux et/ou des marchés en prenant en compte les attentes de la clientèle et la complémentarité des différents canaux et de distribution.
- Diagnostiquer les besoins des utilisateurs et leur apporter des solutions adaptées.
- Assurer et coordonner l'adaptation, la réalisation et le suivi de la réponse aux besoins ou du traitement des opérations, en veillant à la fiabilité des solutions et à la fluidité des processus.
- Assurer des activités technico-commerciales dans le domaine.
- Assurer l'information et le monitorat de ces activités.
- Réaliser les contrôles techniques de ces activités.
- Participer à des activités de coordination dans l'unité, notamment afin d'assurer la continuité du service.

COORDINATION

Famille Fonctionnement de la relation clientèle

Dans le cadre de la stratégie du domaine d'activités, conformément aux objectifs de l'unité et aux délégations établies, en veillant à la complémentarité et à la concrétisation des réponses apportées, coordonner et assurer des activités de fonctionnement de la relation clientèle nécessitant des savoir-pratiques particuliers, ou y participer, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité des réponses apportées, de la coopération et de la sécurité.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

- Participer à la mise en place de ces activités et à l'évolution des solutions apportées.
- Contribuer à la veille technique relative à l'évolution et au développement de ces activités.
- Diagnostiquer les besoins des utilisateurs et leur apporter des solutions adaptées.
- Assurer et coordonner l'adaptation, la réalisation et le suivi du traitement des opérations en veillant à la fiabilité des solutions et à la fluidité des processus.
- Assurer des activités technico-commerciales dans le domaine.
- Assurer l'information et le monitorat de ces activités.
- Réaliser les contrôles techniques de ces activités.
- Assurer des activités de coordination dans l'unité et auprès des différents interlocuteurs internes.

CONSEIL TECHNIQUE

Famille Fonctionnement de l'entreprise

Dans le cadre de la stratégie du domaine d'activités et conformément aux objectifs de l'unité, en veillant à la complémentarité et à la concrétisation des réponses apportées, assurer et participer au développement, à la gestion, au suivi d'activités de fonctionnement de l'entreprise relevant d'une technicité particulière, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité des réponses apportées, de la coopération et de la sécurité.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

- Participer à la mise en place de ces activités et à leur optimisation.
- Contribuer à la veille technique relative à l'évolution et à l'efficacité de ces activités.
- Diagnostiquer les besoins des utilisateurs et leur apporter des prestations adaptées.
- Assurer et coordonner, l'adaptation, la réalisation et le suivi du traitement des opérations en veillant à la fiabilité des prestations et à la fluidité des processus.
- Assurer l'information et le monitorat de ces activités.
- Réaliser les contrôles techniques de ces activités.
- Participer à des activités de coordination dans l'unité, notamment afin d'assurer la continuité du service.

COORDINATION

Famille Fonctionnement de l'entreprise

Dans le cadre de la stratégie du domaine d'activités et conformément aux objectifs de l'unité, en veillant à la complémentarité et à la concrétisation des réponses apportées, coordonner et assurer des activités de fonctionnement de l'entreprise nécessitant des savoir-pratiques particuliers, ou y participer, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité des réponses apportées, de la coopération et de la sécurité.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

- Participer à la mise en place de ces activités et à leur optimisation.
- Contribuer à la veille technique relative à l'évolution et à l'efficacité de ces activités.
- Diagnostiquer les besoins des utilisateurs et leur apporter des prestations adaptées.
- Assurer et coordonner l'adaptation, la réalisation et le suivi du traitement des opérations en veillant à la fiabilité des prestations et de fluidité des processus.
- Assurer l'information et le monitorat de ces activités.
- Réaliser les contrôles techniques de ces activités.
- Assurer des activités de coordination dans l'unité et auprès des différents interlocuteurs internes.

Fonctions repère de niveau F

ANALYSE ET CONSEIL D’AFFAIRES

Famille Vente et services clientèle

Dans le cadre de la stratégie du domaine d’activités et conformément aux objectifs de l’unité, en veillant à la complémentarité et à la concrétisation des réponses apportées, assurer et collaborer au développement, à la gestion, au suivi d’une clientèle présentant des besoins spécifiques et complexes, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l’efficacité des réponses apportées, de la coopération, de la sécurité et du risque.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

- Mener les études préalables à l’action commerciale.

- Diagnostiquer les besoins globaux de la clientèle et des prospects.

- Orienter éventuellement la clientèle vers d’autres canaux de distribution.

- Proposer une offre adaptée, globale ou spécialisée et participer à sa mise en œuvre en veillant à la qualité et à la personnalisation des solutions apportées et à la maîtrise des risques.

- Assurer le monitorat du domaine d’activité.

- Participer au contrôle et à l’optimisation de l’action commerciale.

- Participer éventuellement à l’animation fonctionnelle des ressources humaines de l’unité, notamment afin d’assurer la continuité du service.

ANIMATION D’EQUIPE COMMERCIALE

Famille Vente et services clientèle

Dans le cadre de la stratégie du domaine d’activités et conformément aux objectifs de l’unité, en veillant à la complémentarité et à la concrétisation des réponses apportées, animer et contribuer à l’action commerciale, dans l’unité, et en assurer le développement, la gestion et le suivi, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l’efficacité des réponses apportées, de la coopération, de la sécurité et du risque.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

- Participer aux études préalables à l’action commerciale.

- Assurer l’organisation optimale du travail et contribuer à la coopération des différents canaux.

- Répartir les activités contribuant à l’action commerciale et à l’atteinte de ses objectifs qualitatifs et quantitatifs.

- Assurer la promotion et la vente de l’offre de l’unité auprès des clients et prospects en veillant à la qualité et à la personnalisation des solutions apportées et à la maîtrise des risques.

- Participer au processus de recouvrement amiable.

- Participer aux actions de formation.

- Contrôler la qualité de l’action commerciale et du service rendu.

- Assurer l’animation fonctionnelle des ressources humaines de l’unité.

ANALYSE D'ACTIVITES

Famille Fonctionnement de la relation clientèle

Dans le cadre de la stratégie du domaine d'activités et conformément aux objectifs de l'unité, en veillant à la complémentarité et à la concrétisation des réponses apportées, assurer et collaborer au développement, à la gestion, au suivi d'activités spécialisées et complexes de fonctionnement de la relation clientèle, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité des réponses apportées, de la coopération, de la sécurité et du risque.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Assurer le traitement d'activités spécialisées et complexes relatives au fonctionnement de la relation clientèle.

Assurer la veille technique relative à l'évolution et au développement de ces activités.

Assurer l'information et le monitorat relatifs à ces activités.

Participer à l'élaboration des plans d'action.

Mener les études préalables au développement des actions du domaine.

Proposer des solutions adaptées aux besoins de la clientèle, des réseaux et/ou des marchés et participer à leur mise en œuvre, en prenant en compte la complémentarité des différents canaux de distribution.

Participer au contrôle et à l'optimisation des actions du domaine.

Assurer des activités technico-commerciales dans le domaine.

Contrôler la qualité de la production et du service rendu en veillant à la qualité des solutions apportées et à la fluidité des processus.

Participer éventuellement à l'animation fonctionnelle des ressources humaines de l'unité, notamment afin d'assurer la continuité du service.

ANIMATION D'EQUIPE

Famille Fonctionnement de la relation clientèle

Dans le cadre de la stratégie du domaine d'activités et conformément aux objectifs de l'unité, en veillant à la complémentarité et à la concrétisation des réponses apportées, animer et contribuer au développement, à la gestion, au suivi d'activités de fonctionnement de la relation clientèle, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité des réponses apportées, de la coopération, de la sécurité et du risque.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Assurer la veille technique relative à l'évolution et au développement de ces activités.

Contrôler la qualité des prestations et du service rendu en veillant à l'optimisation des réponses, à la qualité des solutions apportées et à la fluidité des processus.

Mener ou participer aux études préalables au développement des actions du domaine.

Assurer l'information de ces activités.

Animer les actions de formation du domaine et assurer le monitorat relatif à ces activités.

Assurer l'organisation optimale du travail dans l'unité et contribuer à la coopération des différents canaux.

Participer à l'élaboration et à la réalisation des plans d'action en prenant en compte le besoin de fiabilité et de fluidité des processus.

Assurer, en y participant, la mise en œuvre des activités du domaine.

Assurer le suivi des actions de fonctionnement de la relation clientèle.

Assurer des activités technico-commerciales dans le domaine.

Assurer la bonne utilisation des moyens de fonctionnement de la relation clientèle.

Assurer l'animation fonctionnelle des ressources humaines de l'unité.

ANALYSE D'ACTIVITES

Famille Fonctionnement de l'entreprise

Dans le cadre de la stratégie du domaine d'activités et conformément aux objectifs de l'unité, en veillant à la complémentarité et à la concrétisation des réponses apportées, assurer et collaborer au développement, à la gestion et au suivi d'activités de fonctionnement de l'entreprise spécialisées et complexes, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité des réponses apportées, de la coopération et de la sécurité.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Assurer la veille technique relative à l'évolution et au développement de ces activités.

Mener les études préalables au développement des actions du domaine.

Participer à l'organisation et à la répartition du travail relatives aux prestations du domaine et à la fiabilité de son fonctionnement.

Assurer, en y participant, la mise en œuvre des activités du domaine en prenant en compte le besoin de fiabilité et de fluidité des processus.

Assurer l'information et la formation relatives à ces activités.

Contrôler la qualité de la production et du service rendu en veillant à la prise en compte des attentes des interlocuteurs internes et externes.

Participer éventuellement à l'animation fonctionnelle des ressources humaines de l'unité, notamment afin d'assurer la continuité du service.

ANIMATION D'EQUIPE

Famille Fonctionnement de l'entreprise

Dans le cadre de la stratégie du domaine d'activités et conformément aux objectifs de l'unité, en veillant à la complémentarité et à la concrétisation des réponses apportées, animer et contribuer au développement, à la gestion et au suivi d'activités de fonctionnement de l'entreprise, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité des réponses apportées, de la coopération et de la sécurité.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Assurer la veille technique relative à l'évolution et au développement de ces activités.

Mener les études préalables au développement des actions du domaine.

Assurer l'organisation optimale du travail dans l'unité et avec les différents interlocuteurs internes.

Assurer, en y participant, la mise en œuvre des activités du domaine, en prenant en compte le besoin de fiabilité et de fluidité des processus.

Assurer l'information et la formation relatives à ces activités.

Contrôler la qualité de la production et du service rendu en veillant à la prise en compte des attentes des interlocuteurs internes et externes.

Assurer l'animation fonctionnelle des ressources humaines de l'unité.

Fonctions repère de niveau G

GESTION D’AFFAIRES

Famille Vente et services clientèle

Dans le cadre de la politique commerciale de la Caisse régionale et conformément à la stratégie du domaine d’activités et aux délégations établies, en veillant à l’efficacité des réponses apportées et des synergies entre les entités et prestataires, développer, gérer, suivre un portefeuille d’affaires et animer des activités, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l’efficacité, de la rentabilité, de la coopération, de la sécurité, du risque, de l’innovation et de la pédagogie des décisions.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Contribuer à l’orientation et à la conduite de l’action commerciale du domaine.

Assurer le diagnostic des besoins globaux et des risques de la clientèle et prospects.

Conseiller la clientèle et les prospects dans le cadre d’une approche globale et personnalisée, en veillant à la qualité des solutions apportées et à la complémentarité des réponses des différents canaux.

Assurer le montage et le suivi technique des opérations.

Contribuer à l’information et à la formation du personnel dans le domaine.

GESTION D’EQUIPE COMMERCIALE

Famille Vente et services clientèle

Dans le cadre de la politique commerciale de la Caisse régionale et conformément à la stratégie du domaine d’activités et aux délégations établies, en veillant à l’efficacité des réponses apportées et des synergies entre les entités et prestataires, développer, gérer, suivre et animer des activités et une équipe commerciale relevant d’un découpage professionnel, géographique, fonctionnel ou commercial, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l’efficacité, de la rentabilité, de la coopération, de la sécurité, du risque, de l’innovation et de la pédagogie des décisions.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Contribuer à l’orientation et à la conduite de l’action commerciale du domaine.

Organiser l’action de l’équipe et contribuer à la coopération des différents canaux.

Assurer l’optimisation des ressources allouées.

Assurer la gestion fonctionnelle et hiérarchique des ressources humaines de l’unité en veillant à leur valorisation et à la complémentarité des contributions individuelles et collectives.

Assurer le secrétariat d’une ou plusieurs Caisses locales.

Représenter le Crédit agricole vis-à-vis des sociétaires et de la clientèle.

GESTION D'ACTIVITES

Famille Fonctionnement de la relation clientèle

Dans le cadre de la politique sectorielle de la Caisse Régionale, conformément à la stratégie du domaine d'activités et aux délégations établies, en veillant à l'efficacité des réponses apportées et des synergies entre les entités et prestataires, développer, gérer, suivre et animer des activités d'un domaine de fonctionnement de la relation clientèle, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité, de la rentabilité, de la coopération, de la sécurité, du risque, de l'innovation et de la pédagogie des décisions.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

- Contribuer à l'orientation et à la conduite de l'action du domaine.
- Organiser les activités du domaine contribuant à la qualité de la relation clientèle.
- Assurer l'optimisation des ressources allouées et contribuer à la coopération des différents canaux.
- Assurer le respect des normes et l'optimisation des moyens relatifs à la gestion du risque en veillant à la qualité des solutions apportées et à la fluidité des processus.
- Participer aux actions de formation et d'information du domaine.
- Assurer des activités technico-commerciales dans le domaine.
- Veiller à l'utilisation optimale des moyens et à leur évolution.
- Participer éventuellement à l'animation fonctionnelle des ressources humaines de l'unité en veillant à leur valorisation.

GESTION D'EQUIPE

Famille Fonctionnement de la relation clientèle

Dans le cadre de la politique sectorielle de la Caisse Régionale, conformément à la stratégie du domaine d'activités et aux délégations établies, en veillant à l'efficacité des réponses apportées et des synergies entre les entités et prestataires, développer, gérer, suivre et animer des activités et une équipe d'un domaine de fonctionnement de la relation clientèle, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité, de la rentabilité, de la coopération, de la sécurité, du risque, de l'innovation et de la pédagogie des décisions.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

- Contribuer à l'orientation et à la conduite de l'action du domaine.
- Organiser l'action de l'équipe et contribuer à la coopération des différents canaux.
- Assurer l'optimisation des ressources allouées.
- Assurer la gestion fonctionnelle et hiérarchique des ressources humaines de l'unité en veillant à leur valorisation et à la complémentarité des contributions individuelles et collectives.

GESTION D'ACTIVITES

Famille Fonctionnement de l'entreprise

Dans le cadre de la politique sectorielle de la Caisse Régionale, conformément à la stratégie du domaine d'activités et aux délégations établies, en veillant à l'efficacité des réponses apportées et des synergies entre les entités et prestataires, développer, gérer, suivre et animer des activités de fonctionnement de l'entreprise, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité, de la rentabilité, de la coopération, de la sécurité, du risque, de l'innovation et de la pédagogie des décisions.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

- Contribuer à l'orientation, au développement et à la conduite de l'action du domaine.

- Organiser ces activités.

- Assurer l'optimisation des ressources allouées et faciliter les coopérations.

- Participer aux actions de formation et d'information du domaine.

- Assurer le respect des normes et l'optimisation des moyens de fonctionnement interne en veillant à la qualité des prestations et à la fluidité des processus.

- Participer éventuellement à l'animation fonctionnelle des ressources humaines de l'unité en veillant à leur valorisation.

GESTION D'EQUIPE

Famille Fonctionnement de l'entreprise

Dans le cadre de la politique sectorielle de la Caisse Régionale, conformément à la stratégie du domaine d'activités et aux délégations établies, en veillant à l'efficacité des réponses apportées et des synergies entre les entités et prestataires, développer, gérer, suivre et animer des activités et une équipe d'un domaine de fonctionnement de l'entreprise, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité, de la rentabilité, de la coopération, de la sécurité, du risque, de l'innovation et de la pédagogie des décisions.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

- Contribuer à l'orientation et à la conduite de l'action du domaine.

- Organiser l'action de l'équipe et faciliter les coopérations.

- Assurer l'optimisation des ressources allouées.

- Assurer la gestion fonctionnelle et hiérarchique des ressources humaines de l'unité en veillant à leur valorisation et à la complémentarité des contributions individuelles et collectives.

Fonctions repère de niveau H

MANAGEMENT DE DOMAINE COMMERCIAL

Famille Vente et services clientèle

Dans le cadre de la politique commerciale de la Caisse régionale, conformément à la stratégie du domaine d'activités et aux délégations établies, en veillant à l'efficacité des réponses apportées et des synergies entre les entités et prestataires, développer, gérer et suivre un domaine intégré d'activités commerciales relevant d'un découpage professionnel, géographique, fonctionnel ou commercial, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité, de la rentabilité, de la coopération, de la sécurité, du risque, de l'innovation et de la pédagogie des décisions.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Proposer l'orientation de l'action intégrée du domaine.

Organiser et conduire cette action en animant les coopérations des différents canaux.

Assurer l'intégration des évolutions réglementaires et techniques prises en compte par la Caisse régionale aux activités du domaine.

Veiller, et participer aux actions de formation et d'information du domaine.

Optimiser les ressources allouées.

Assurer la gestion fonctionnelle et hiérarchique et le développement des ressources humaines du domaine, de leurs contributions individuelles et collectives.

Représenter le Crédit agricole vis-à-vis des sociétaires et de la clientèle.

Assurer le secrétariat d'une ou plusieurs Caisses locales.

MANAGEMENT DE DOMAINE D'ACTIVITES

Famille Fonctionnement de la relation clientèle

Dans le cadre de la politique sectorielle de la Caisse régionale, conformément à la stratégie du domaine d'activités et aux délégations établies, en veillant à l'efficacité des réponses apportées et des synergies entre les entités et prestataires, développer, gérer et suivre un domaine intégré d'activités de fonctionnement de la relation clientèle, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité, de la rentabilité, de la coopération, de la sécurité, du risque, de l'innovation et de la pédagogie des décisions.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Proposer l'orientation de l'action intégrée du domaine.

Organiser et conduire cette action en renforçant les coopérations des différents canaux.

Assurer l'intégration des évolutions réglementaires et techniques aux activités du domaine.

Assurer des activités technico-commerciales dans le domaine.

Veiller, et participer aux actions de formation et d'information du domaine.

Optimiser les ressources allouées.

Assurer la gestion fonctionnelle et hiérarchique et le développement des ressources humaines du domaine, de leurs contributions individuelles et collectives.

MANAGEMENT DE DOMAINE D'ACTIVITES

Famille Fonctionnement de l'entreprise

Dans le cadre de la politique sectorielle de la Caisse régionale, conformément à la stratégie du domaine d'activités et aux délégations établies, en veillant à l'efficacité des réponses apportées et des synergies entre les entités et prestataires, développer, gérer et suivre un domaine intégré d'activités de fonctionnement de l'entreprise, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité, de la rentabilité, de la coopération, de la sécurité, du risque, de l'innovation et de la pédagogie des décisions.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

- Proposer l'orientation de l'action intégrée du domaine.

- Organiser et conduire cette action en renforçant les coopérations.

- Assurer l'intégration des évolutions réglementaires et techniques aux activités du domaine afin de renforcer la qualité, la fiabilité et la fluidité du fonctionnement.

- Veiller, et participer aux actions de formation et d'information du domaine.

- Optimiser les ressources allouées.

- Assurer la gestion fonctionnelle et hiérarchique et le développement des ressources humaines du domaine, de leurs contributions individuelles et collectives.

Fonctions repère de niveau I

MANAGEMENT DE SECTEUR COMMERCIAL

Famille Vente et services clientèle

Dans le cadre de la politique générale de la Caisse Régionale, conformément à la politique commerciale et aux délégations établies, en veillant au développement des synergies entre les entités et prestataires, déterminer la stratégie opérationnelle intégrée d'un secteur commercial, développer, gérer et suivre ce secteur, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité, de la rentabilité, de la coopération, de la sécurité, du risque, de l'innovation et de la pédagogie des décisions.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

- Contribuer à la définition de la politique commerciale.
- Proposer l'orientation de l'action intégrée du secteur.
- Organiser et conduire cette action en développant les coopérations des différents canaux.
- Veiller à l'intégration des évolutions réglementaires et techniques au sein du secteur.
- Veiller à la pertinence et l'optimisation de la contribution des actions du secteur aux résultats attendus de la Caisse régionale.
- Assurer la gestion fonctionnelle et hiérarchique et le développement des ressources humaines du secteur, de leurs contributions individuelles et collectives.
- Assurer le secrétariat d'une ou plusieurs Caisses locales.
- Représenter le Crédit agricole vis-à-vis des sociétaires et de la clientèle.

MANAGEMENT DE SECTEUR D'ACTIVITES

Famille Fonctionnement de la relation clientèle

Dans le cadre de la politique générale de la Caisse Régionale, conformément à la politique de relation commerciale et aux délégations établies, en veillant au développement des synergies entre les entités et prestataires, déterminer la stratégie opérationnelle intégrée d'un secteur de fonctionnement de la relation clientèle, développer, gérer et suivre ce secteur d'activités, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité, de la rentabilité, de la coopération, de la sécurité, du risque, de l'innovation et de la pédagogie des décisions.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

- Contribuer à la définition de la politique de fonctionnement de la relation clientèle.
- Proposer l'orientation de l'action intégrée du secteur.
- Organiser et conduire cette action en renforçant les coopérations des différents canaux.
- Veiller à l'intégration des évolutions réglementaires et techniques au sein du secteur.
- Veiller à la pertinence et l'optimisation de la contribution des actions du secteur aux résultats attendus de la Caisse régionale.
- Assurer la gestion fonctionnelle et hiérarchique et le développement des ressources humaines du secteur, de leurs contributions individuelles et collectives.

MANAGEMENT DE SECTEUR D'ACTIVITES

Famille Fonctionnement de l'entreprise

Dans le cadre de la politique générale de la Caisse Régionale, conformément à la politique de fonctionnement de l'entreprise et aux délégations établies, en veillant au développement des synergies entre les entités et prestataires, déterminer la stratégie opérationnelle intégrée d'un secteur de fonctionnement d'entreprise, développer, gérer et suivre ce secteur d'activités, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité, de la rentabilité, de la coopération, de la sécurité, du risque, de l'innovation et de la pédagogie des décisions.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

- Contribuer à la définition de la politique de fonctionnement de l'entreprise.
- Proposer l'orientation de l'action intégrée du secteur.
- Organiser et conduire cette action en renforçant les coopérations des différents canaux.
- Veiller à l'intégration des évolutions réglementaires et techniques au sein du secteur.
- Veiller à la pertinence et l'optimisation de la contribution des actions du secteur aux résultats attendus de la Caisse régionale.
- Assurer la gestion fonctionnelle et hiérarchique et le développement des ressources humaines du secteur de leurs contributions individuelles et collectives.

Fonction repère de niveau J

MANAGEMENT DE POLE D'ACTIVITES

Dans le cadre de la politique générale de la Caisse régionale et conformément à une politique relative au pôle d'activités, en veillant au développement des synergies entre les entités et prestataires, déterminer la stratégie opérationnelle intégrée du pôle d'activités, développer, gérer et suivre ce pôle d'activités, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité, de la rentabilité, de la coopération, de la sécurité, du risque, de l'innovation et de la pédagogie des décisions.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

- Contribuer à la définition de la politique générale de la Caisse régionale.
- Proposer l'orientation intégrée de l'action du pôle.
- Organiser et conduire cette action.
- Veiller à l'intégration des évolutions réglementaires et techniques au sein du pôle afin de renforcer la qualité, la fiabilité et la fluidité du fonctionnement.
- Veiller à la pertinence et l'optimisation de la contribution des actions du pôle aux résultats attendus de la Caisse régionale.
- Assurer la gestion fonctionnelle et hiérarchique et le développement des ressources humaines du pôle, de leurs contributions individuelles et collectives.

CHAPITRE II

IDENTIFICATION DES POSITIONS DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Dans le cadre d'une fonction repère, le système d'identification des positions de classification d'un emploi permet de déterminer à partir de la définition des positions à l'intérieur de chaque niveau, la position de classification applicable à l'emploi décrit par la Caisse régionale ou l'organisme adhérent à la Convention Collective.

NIVEAU A

Position de classification 1	L'emploi suppose le traitement de situations récurrentes. Les missions confiées consistent à réaliser des opérations d'entretien ou de gardiennage.
------------------------------	---

NIVEAU B

Position de classification 2	L'emploi suppose le traitement de situations voisines et récurrentes. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des savoirs pratiques homogènes et nécessitent d'échanger des informations. Ce niveau regroupe les emplois occupés pour une période transitoire, destinée notamment à acquérir les compétences nécessaires au traitement autonome de situations voisines, caractérisant les emplois de la position de classification supérieure. Cette période est en principe, pour les métiers bancaires, d'une durée de 6 mois.
------------------------------	--

NIVEAU C

Position de classification 3	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation d'activités et la mise en œuvre de moyens dédiés à ces activités. Il suppose le traitement autonome de situations voisines. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances opérationnelles et des savoirs pratiques homogènes, que le titulaire maîtrise et nécessitent de rechercher l'adhésion.
Position de classification 4	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation d'activités et la mise en œuvre de moyens dédiés à ces activités. Il suppose le traitement autonome de situations voisines, voire différentes, pour lesquelles le titulaire peut apporter un support. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances opérationnelles et des savoirs pratiques variés, que le titulaire développe et nécessitent de rechercher l'adhésion, voire de conseiller.

NIVEAU D

Position de classification 5	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation d'activités et dans la mise en œuvre, l'adaptation de méthodes et moyens. Il suppose le traitement autonome de situations différentes fréquentes, pour lesquelles le titulaire apporte un support. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances opérationnelles et des savoirs pratiques particuliers variés, que le titulaire développe et nécessitent de rechercher l'adhésion et de conseiller.
------------------------------	---

NIVEAU E - CONSEIL

Position de classification 6	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation d'activités et dans la mise en œuvre, l'adaptation de méthodes et moyens. Il suppose le traitement autonome de situations différentes et de contribuer à la définition des objectifs. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances opérationnelles, des savoirs pratiques particuliers diversifiés ou spécialisés, que le titulaire maîtrise et nécessitent de conseiller et de rechercher l'adhésion.
Position de classification 7	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation d'activités et dans la mise en œuvre, l'adaptation de méthodes et moyens. Il suppose le traitement autonome de situations différentes, parfois rares, pour lesquelles le titulaire peut apporter un support et de contribuer à la définition des objectifs. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances techniques, des savoirs pratiques particuliers diversifiés ou spécialisés, que le titulaire développe et nécessitent de conseiller et de rechercher l'adhésion.

NIVEAU E - COORDINATION

Position de classification 6	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation d'activités, dans la mise en œuvre, l'adaptation de méthodes et moyens et dans la coordination d'activités. Il suppose le traitement autonome de situations différentes et de contribuer à la définition des objectifs. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances opérationnelles, des savoirs pratiques particuliers diversifiés ou spécialisés, que le titulaire maîtrise et nécessitent de conseiller, de rechercher l'adhésion et d'organiser l'action.
Position de classification 7	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation d'activités, dans la mise en œuvre, l'adaptation de méthodes et moyens et dans la coordination d'activités. Il suppose le traitement autonome de situations différentes, parfois rares, pour lesquelles le titulaire peut apporter un support et de contribuer à la définition des objectifs. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances techniques, des savoirs pratiques particuliers diversifiés ou spécialisés, que le titulaire développe et nécessitent de conseiller, de rechercher l'adhésion, d'organiser l'action et de guider dans sa réalisation.

NIVEAU F - ANALYSE

Position de classification 8	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation d'activités, dans la mise en œuvre, l'adaptation de méthodes et moyens et dans l'apport de solutions innovantes. Il suppose le traitement autonome de situations rares et de contribuer à la définition des objectifs. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances techniques, des savoirs pratiques spécialisés, voire d'expertise, que le titulaire maîtrise et nécessitent de conseiller et de convaincre en élaborant des montages.
Position de classification 9	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation d'activités, dans la mise en œuvre, l'adaptation de méthodes et moyens et dans l'apport de solutions innovantes. Il suppose le traitement autonome de situations rares, pour lesquelles le titulaire peut apporter un support, et de contribuer à définir des normes et/ou une stratégie. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances techniques, des savoirs pratiques spécialisés et d'expertise, que le titulaire développe et nécessitent de conseiller et de convaincre en élaborant des montages.

NIVEAU F - ANIMATION

Position de classification 8	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation d'activités, dans la mise en œuvre, l'adaptation de méthodes et moyens et dans l'animation fonctionnelle d'autres salariés. Il suppose le traitement autonome de situations rares et de contribuer à la définition des objectifs. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances techniques, des savoirs pratiques spécialisés, que le titulaire maîtrise et nécessitent de conseiller, de convaincre, d'orienter et d'organiser l'action en guidant dans sa réalisation.
Position de classification 9	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation d'activités, dans la mise en œuvre, l'adaptation de méthodes et moyens et dans l'animation fonctionnelle d'autres salariés. Il suppose le traitement autonome de situations rares, pour lesquelles le titulaire peut apporter un support, et de contribuer à définir des normes et/ou une stratégie. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances techniques, des savoirs pratiques spécialisés, voire d'expertise, que le titulaire développe et nécessitent de conseiller, de convaincre, d'orienter et d'organiser l'action en faisant progresser.

NIVEAU G - GESTION D'ACTIVITES

Position de classification 10	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation, le développement, la supervision et la coordination d'activités. Il suppose le traitement autonome de situations originales et de contribuer à définir des normes et/ou une stratégie. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances générales ou techniques, ainsi que des savoirs pratiques spécialisés et d'expertise, que le titulaire maîtrise. Elles nécessitent de conseiller et de convaincre en élaborant des montages.
Position de classification 11	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation, le développement, la supervision et la coordination d'activités. Il suppose le traitement autonome de situations originales et complexes et de proposer la définition de normes et/ou d'une stratégie. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances générales et techniques, ainsi que des savoirs pratiques spécialisés et d'expertise, que le titulaire développe. Elles nécessitent de conseiller et de convaincre en créant des montages complexes.

NIVEAU G - GESTION D'EQUIPE

Position de classification 10	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation, le développement, la supervision, la coordination d'activités et dans la gestion fonctionnelle et hiérarchique d'autres salariés. Il suppose le traitement autonome de situations originales et de contribuer à définir des normes et/ou une stratégie. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances générales ou techniques, ainsi que des savoirs pratiques spécialisés, voire d'expertise, que le titulaire maîtrise. Elles nécessitent de conseiller, de convaincre, de gérer des activités homogènes en faisant progresser.
Position de classification 11	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation, le développement, la supervision, la coordination d'activités et dans la gestion fonctionnelle et hiérarchique d'autres salariés. Il suppose le traitement autonome de situations originales et complexes, de proposer la définition de normes et/ou d'une stratégie. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances générales et techniques, ainsi que des savoirs pratiques spécialisés, voire d'expertise, que le titulaire développe. Elles nécessitent de conseiller, de convaincre, de gérer des activités homogènes et des compétences.

NIVEAU H

Position de classification 12	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation, le développement, la supervision, la coordination d'activités et dans la gestion fonctionnelle et hiérarchique d'autres salariés. Il suppose le traitement autonome de situations originales et complexes et de proposer la définition d'une stratégie. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances générales et techniques, ainsi que des savoirs pratiques d'expertise, voire transversaux, que le titulaire maîtrise. Elles nécessitent de piloter et de gérer des activités homogènes en développant les compétences.
Position de classification 13	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation, le développement, la supervision, la coordination d'activités et dans la gestion fonctionnelle et hiérarchique d'autres salariés. Il suppose le traitement autonome de situations nouvelles et de proposer la définition d'une stratégie. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances générales et techniques, ainsi que des savoirs pratiques transversaux, que le titulaire développe. Elles nécessitent de piloter et de gérer des activités homogènes, voire interdépendantes, en développant les compétences.

NIVEAU I

Position de classification 14	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation, le développement, la supervision, la coordination d'activités et dans la gestion fonctionnelle et hiérarchique d'autres salariés. Il suppose le traitement autonome de situations nouvelles et de proposer la définition d'une ou plusieurs stratégies. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances générales et techniques, ainsi que des savoirs pratiques transversaux, que le titulaire maîtrise. Elles nécessitent de piloter et de gérer des activités interdépendantes en développant les compétences.
Position de classification 15	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation, le développement, la supervision, la coordination d'activités et dans la gestion fonctionnelle et hiérarchique d'autres salariés. Il suppose le traitement autonome de situations nouvelles et complexes et de proposer la définition de stratégies. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances générales et techniques, ainsi que des savoirs pratiques transversaux, que le titulaire développe. Elles nécessitent de piloter et d'organiser des activités interdépendantes en mettant en œuvre les processus assurant le développement des compétences.

NIVEAU J

Position de classification 16	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation, le développement, la supervision, la coordination d'activités et dans la gestion fonctionnelle et hiérarchique d'autres salariés. Il suppose le traitement autonome de situations nouvelles et complexes et de proposer la définition de stratégies. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances générales et techniques, ainsi que des savoirs pratiques transversaux, que le titulaire maîtrise. Elles nécessitent de piloter et d'organiser des activités interdépendantes, voire hétérogènes en mettant en œuvre les processus assurant le développement des compétences.
Position de classification 17	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation, le développement, la supervision, la coordination d'activités et dans la gestion fonctionnelle et hiérarchique d'autres salariés. Il suppose le traitement autonome de situations nouvelles et complexes et de contribuer à la définition d'une politique. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances générales et techniques, ainsi que des savoirs pratiques transversaux, que le titulaire développe. Elles nécessitent de piloter et d'organiser des activités hétérogènes en mettant en œuvre les processus assurant le développement des compétences.

CHAPITRE III

REMUNERATION CONVENTIONNELLE

I. Les composantes de la rémunération conventionnelle

Les composantes de la rémunération conventionnelle sont :

A. La **rémunération de la classification** qui rétribue :

- la *Position de classification de l'emploi*, exprimant le niveau des responsabilités confiées et des compétences à mettre en œuvre a priori pour accomplir la prestation demandée dans l'emploi.
- ou une *Position de classification personnelle* supérieure lorsque le salarié a, dans son métier et conformément au paragraphe II-B-3 de la présente annexe, développé des expertises supplémentaires reconnues et mises en œuvre au service des performances de l'équipe.

B. La **rémunération des compétences individuelles**, qui rétribue le surplus des compétences mises en œuvre par le salarié dans son emploi, ou dans les emplois précédemment occupés, en vue de produire la performance attendue par la Caisse régionale, notamment au regard du référentiel décrit au chapitre IV de la présente annexe.

Cette rémunération des compétences individuelles sera majorée, le cas échéant, de l'équivalent en euros des points de diplôme obtenus en application des précédentes dispositions de l'article 32 de la Convention Collective Nationale.

C. La **rémunération conventionnelle complémentaire**, incluant le supplément familial de salaire tel que défini à l'article 31 de la Convention collective nationale et l'équivalent en euros de points spécifiques nationaux acquis au titre de mesures nationales spécifiques.

II. L'évolution de la rémunération conventionnelle

1. AU NIVEAU DE LA BRANCHE :

L'évolution de la valeur relative de la rémunération conventionnelle, de ses composantes et des périphériques, notamment par rapport au marché et aux performances des Caisses régionales est déterminée lors des négociations annuelles de branche sur les salaires.

Après examen de l'intégralité des composantes, des périphériques de la rémunération conventionnelle et de l'effet des mesures locales, l'ensemble des composantes (A, B, C) se négociera, ensemble ou séparément, de façon globale ou modulée, étant entendu que le pouvoir d'achat sera au cœur de ces négociations.

Les mesures prises à l'issue de ces négociations ont vocation à s'adresser à l'ensemble des salariés, les parties pouvant par ailleurs chercher à porter une attention particulière à certaines populations.

2. AU NIVEAU DES ENTREPRISES :

1.1 Positions de classification des emplois

En cas de modifications apportées au contenu d'un emploi, notamment à l'occasion d'un changement d'organisation, un examen des positions de classification des emplois pourra être réalisé, à l'aide des outils figurant dans la Convention collective nationale et la présente annexe. Cet examen sera présenté, pour concertation, aux correspondants des organisations syndicales désignés conformément aux dispositions du chapitre VI de la présente annexe.

1.2 Reconnaissance des compétences individuelles mises en œuvre dans l'emploi

La compétence est la mise en œuvre effective et reconnue de pratiques, connaissances et comportements dynamiques en vue de produire la performance attendue dans l'emploi par la Caisse régionale.

La reconnaissance du surplus des compétences utiles et reconnues, mises en œuvre en vue de produire la performance attendue dans l'emploi, se traduit par une progression de la rémunération des compétences individuelles.

Elle est réalisée conformément aux dispositions du chapitre IV de la présente annexe.

1.3 Reconnaissance des expertises supplémentaires mises en œuvre au service de l'équipe

L'expertise est le développement supplémentaire, élevé et reconnu de pratiques, connaissances et comportements dynamiques dans un métier et dont la mise en œuvre effective dépasse le cadre des activités de l'emploi, pour déboucher notamment sur une contribution supérieure aux performances collectives.

La reconnaissance des expertises développées et de leur mise en œuvre effective au service des performances de l'équipe est réalisée conformément aux dispositions relatives à l'appréciation et à partir des éléments de décision et de prérequis présentés ci-après.

Expertise et apports attendus ou position de classification de l'emploi

- Les activités du métier sont prises en charge en autonomie
- L'expérience et les connaissances dans l'emploi se traduisent par une maîtrise technique attendue
- L'action est conduite conformément aux objectifs, procédures et délégations
- La contribution à la performance de l'équipe est conforme au niveau attendu.

Apports techniques supplémentaires

Éléments de décision :

- Les activités du métier sont enrichies et prises en charge en autonomie
- L'expérience et les connaissances dans l'emploi se traduisent par une maîtrise technique reconnue
- L'action est conduite, avec initiatives, conformément aux objectifs, procédures et délégations
- Une contribution supplémentaire à la performance de l'équipe est reconnue

Éléments de pré requis :

- La contribution à l'utilité clients, à la qualité des prestations et relations est reconnue
- La contribution à l'efficacité collective et à la fluidité du fonctionnement est reconnue

Lorsque ces éléments de décision et de prérequis sont reconnus par la Direction sur proposition du responsable hiérarchique direct, la position de classification du salarié est majorée d'une position par rapport à la position de classification de l'emploi. Cette valorisation de la position de classification se traduit nécessairement par une progression de la rémunération conventionnelle (hors rémunération conventionnelle complémentaire).

Apports d'expertise distinctive

Éléments de décision :

- Les activités du métier sont enrichies, réalisées en autonomie avec anticipation
- L'expérience et les connaissances dans le métier confèrent une expertise distinctive reconnue
- Des initiatives favorables sont prises dans l'exercice du métier et dans l'équipe
- Une contribution supérieure à la performance de l'équipe est reconnue

Éléments de pré requis :

- La contribution à l'utilité clients, à la qualité des prestations et relations est reconnue
- La contribution à l'efficacité collective et à la fluidité du fonctionnement est reconnue

Lorsque ces éléments de décision et de prérequis sont reconnus par la Direction sur proposition du responsable hiérarchique direct, la position de classification du salarié est majorée de deux positions par rapport à la position de classification de l'emploi. Cette valorisation de la position de classification se traduit nécessairement par une progression de la rémunération conventionnelle (hors rémunération conventionnelle complémentaire).

Apports experts étendus

Éléments de décision :

- Les activités du métier sont élargies, réalisées en autonomie avec anticipation
- L'expérience et les connaissances dans le métier confèrent une expertise étendue reconnue
- Des initiatives favorables régulières sont prises dans l'exercice du métier et dans l'équipe
- Une contribution distinctive régulière à la performance de l'équipe est reconnue

Éléments de pré requis :

- La contribution à l'utilité clients, à la qualité des prestations et relations est reconnue
- La contribution à l'efficacité collective et à la fluidité du fonctionnement est reconnue

Lorsque ces éléments de décision et de prérequis sont reconnus par la Direction sur proposition du responsable hiérarchique direct, la position de classification du salarié est majorée de trois positions par rapport à la position de classification de l'emploi. Cette valorisation de la position de classification se traduit nécessairement par une progression de la rémunération conventionnelle (hors rémunération conventionnelle complémentaire).

Examen de la reconnaissance des expertises supplémentaires mises en œuvre au service de l'équipe

Afin de contribuer à garantir la reconnaissance équitable des expertises mises en œuvre au service des performances de l'équipe, les Caisses régionales examineront chaque année la situation des salariés, qui, au cours d'une période de six années consécutives dans le même emploi, auront vu leur rémunération évoluer au titre de la reconnaissance des compétences individuelles dans des proportions supérieures à celles prévues par les garanties conventionnelles de second niveau¹, sans pour autant avoir bénéficié d'une reconnaissance des expertises supplémentaires mises en œuvre au service de l'équipe. Cet examen sera réalisé en tenant compte des quatre dernières appréciations des salariés concernés.

Par ailleurs, un suivi collectif détaillé de la reconnaissance des expertises mises en œuvre au service des performances de l'équipe sera présenté chaque année aux correspondants des organisations syndicales désignés conformément aux dispositions du chapitre VI de la présente annexe et selon des modalités prévues dans la note technique prévue à l'article 26 de la Convention Collective. Ce suivi sera consolidé et présenté aux membres de la Commission Nationale de Négociation.

¹ Obs. : Les dispositions relatives aux garanties d'évolution de la rémunération conventionnelle ont été modifiées par l'avenant du 29 janvier 2015 (cf. III A ci-dessous) ; en application de cet avenant, les garanties de second niveau ont été supprimées.

4. Reconnaissance des prises de responsabilités

La prise de responsabilités est la mobilité vers un emploi dont la position de classification est supérieure à la position de classification de l'emploi occupé au sens du Chapitre II de la présente annexe.

La reconnaissance des prises de responsabilités :

- Se traduit nécessairement par une augmentation de la rémunération conventionnelle (hors rémunération conventionnelle complémentaire), conformément aux dispositions du paragraphe III B ci-dessous.
- s'accompagne également :
 - soit d'une progression de la rémunération de la classification du salarié lorsque la position de classification de l'emploi cible est supérieure à la position de classification personnelle au moment de la prise de responsabilités ;
 - soit du maintien de la rémunération de la classification du salarié lorsque la position de classification de l'emploi cible est identique à la position de classification personnelle au moment de la prise de responsabilités ;
 - soit d'un ajustement de la rémunération de la classification du salarié lorsque la position de classification de l'emploi cible est inférieure à la position de la classification personnelle au moment de la prise de responsabilités. Dans ce cas, la position de classification du salarié est alignée à la position de classification de l'emploi.

5. Détermination de l'enveloppe

L'ajustement des éléments de rémunération conventionnelle aux conditions générales d'exploitation de la Caisse régionale et aux possibilités d'individualisation induites par le contenu et l'organisation réelle des emplois nécessite que les montants consacrés à la reconnaissance des compétences et expertises, ainsi que les modalités de leur distribution, soient déterminés par chaque Caisse régionale, après négociation avec les partenaires sociaux, et dans le cadre des règles décrites ci-après.

Le montant de l'enveloppe annuelle consacrée à la reconnaissance des compétences, expertises et prises de responsabilités entre dans le cadre de la politique sociale de la Caisse régionale et de sa procédure budgétaire.

Valorisation pérenne de la masse salariale, puisque son effet ne cesse, en principe, qu'au départ des salariés bénéficiaires, ce montant dépend des perspectives d'activité et des possibilités financières de l'entreprise, sans toutefois pouvoir être inférieur au montant fixé dans la présente annexe.

Investissement à moyen/long terme, il finance la valorisation progressive d'une ressource stable : la ressource humaine dont la qualité est le meilleur gage de la pérennité et du développement de l'entreprise. A ce titre, ce montant reflète des majorations de rémunération conventionnelle et non des suppléments de rémunération (comme la rémunération extra-conventionnelle) ou une association à l'évolution des indicateurs de gestion de l'entreprise (comme les primes d'intéressement).

Aussi, la négociation du montant de l'enveloppe consacrée à la reconnaissance des compétences, des expertises et des prises de responsabilités qui doit être distribuée dans le courant de l'exercice, pour s'inscrire dans le cadre du développement économique et social de la Caisse régionale, doit s'appuyer sur des données qui expriment la situation actuelle et prévisionnelle de l'entreprise, de ses ressources humaines et de sa masse salariale et qui figurent dans la note technique.

Chaque année, la définition de la masse salariale affectée à la reconnaissance des compétences, des expertises et des prises de responsabilités est déterminée dans le cadre de la négociation annuelle, dans chaque Caisse régionale, en tenant compte des modalités d'attribution définies dans la présente annexe.

Le montant de l'enveloppe globale consacrée à la reconnaissance des compétences, des expertises et des prises de responsabilités ainsi déterminé ne peut être inférieur à 1,55% de la masse mensuelle de la rémunération de la classification des effectifs présents (contrats à durée indéterminée) de la Caisse régionale, à la date de négociation. Le montant de l'enveloppe consacrée à la reconnaissance des compétences et des expertises ne pourra être inférieur à 1% de la masse mensuelle de la rémunération de la classification des effectifs présents (contrats à durée indéterminée) de la Caisse régionale, à la date de négociation.

6. Distribution de l'enveloppe

La situation de chaque salarié est examinée, chaque année, en fonction du système d'attribution défini par chaque Caisse régionale.

Fondé notamment sur l'appréciation du salarié, ce processus permet de :

- reconnaître le surplus des compétences individuelles effectivement mises en œuvre en vue de produire la performance attendue dans l'emploi ;
- reconnaître les expertises supplémentaires développées dans le métier et leur apport effectif au service des performances de l'équipe,
- reconnaître les modifications apportées au contenu d'un emploi (notamment à l'occasion d'un changement d'organisation) à l'aide des outils figurant dans la Convention collective nationale et la présente annexe.
- procéder aux ajustements globaux des rémunérations conventionnelles aux niveaux de compétence et d'expertise atteints par les salariés, de telle sorte que la gestion des rémunérations conventionnelles soit perçue comme la reconnaissance équitable, personnalisée et dynamisante des contributions, adaptée aux conditions de marché propres à chaque Caisse régionale.

Rôle de l'encadrement

La proposition d'appréciation du niveau des compétences individuelles mises en œuvre dans l'emploi et des expertises supplémentaires mises au service de l'équipe est établie par le premier responsable hiérarchique dont la position de classification de l'emploi relève de la classe III.

En application de l'article 33 de la Convention collective, les Caisses régionales organisent la procédure de recours hiérarchique.

Le choix des bénéficiaires des augmentations au titre du surplus des compétences individuelles et des expertises supplémentaires nécessitant la prise en compte de la situation d'un nombre suffisant de salariés, les Caisses régionales définissent la participation des différents niveaux d'encadrement dans ce choix.

La proposition de révision du niveau de classification d'un emploi est établie par les différents responsables hiérarchiques du salarié au regard des activités nouvelles confiées et de leur impact sur le niveau de classification requis.

Rôle des organisations syndicales

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires effectifs, les Caisses régionales définissent :

- les moyens visant à assurer la conformité de la procédure d'appréciation aux règles posées par l'article 33 de la convention collective (périodes d'appréciation, processus d'appréciation, etc.),
- les principes de choix des bénéficiaires des augmentations au titre du surplus des compétences individuelles et des expertises supplémentaires,
- la procédure périodique d'examen global des situations professionnelles des salariés n'ayant pas connu d'évolution sous forme de prise de responsabilités, d'augmentation au titre du surplus des compétences individuelles ou des expertises supplémentaires au cours de ladite période, afin de s'assurer du respect dans tous ces cas des règles applicables dans la Caisse régionale.

III. Garanties d'évolution des rémunérations conventionnelles

A. Garanties relatives à l'évolution de la rémunération conventionnelle :

L'examen annuel de l'évolution de la rémunération conventionnelle a pour vocation de vérifier l'équité du fonctionnement du couple contribution/ rétribution dans la mise en œuvre au niveau des Caisses régionales, des politiques de rémunération. Le système de gestion des rémunérations conventionnelles dans les Caisses Régionales doit permettre de vérifier, au 31 décembre de chaque année, que chaque salarié éligible a bénéficié, au titre de la reconnaissance du surplus des compétences individuelles, des expertises supplémentaires ou des prises de responsabilités durant la période de référence des 4 dernières années civiles incluant l'année en cours, d'une valorisation de sa rémunération conventionnelle d'au moins :

- 60 euros mensuels pour les salariés dont la position de classification relève des niveaux A à C.
- 65 euros mensuels pour les salariés dont la position de classification relève des niveaux D à F.
- 70 euros mensuels pour les salariés dont la position de classification relève des niveaux G à J.

Si au 31 décembre le salarié n'a pas bénéficié, au titre de la reconnaissance du surplus des compétences individuelles, des expertises supplémentaires ou des prises de responsabilités, d'une valorisation de sa rémunération conventionnelle à hauteur du montant des garanties prévues ci-dessus, le montant dû sera versé avec effet rétroactif à la date du 4^{ème} anniversaire de l'évolution salariale prise en compte pour l'appréciation de cette garantie.

Le système est basé sur la notion d'éligibilité.

La population des salariés éligibles à l'examen des garanties est définie chaque année, selon 2 critères : celui de la contribution l'année de l'examen et celui de la rétribution atteinte en fin d'année pour cette même période.

Au titre du critère du niveau de contribution, les salariés, à l'issue du processus d'appréciation, sont d'abord répartis en 3 groupes :

1. Salariés conformes au niveau attendu de compétences pour l'emploi occupé
2. Salariés en deçà du niveau attendu de compétences pour l'emploi occupé
3. Salarié au-delà du niveau attendu de compétences pour l'emploi occupé

Lorsque le système d'appréciation de la Caisse régionale comporte un nombre plus détaillé de niveaux de maîtrise des compétences, un raccordement est réalisé pour répartir la population dans les 3 groupes définis au niveau de l'annexe.

Au titre du critère du niveau de rétribution, le ratio de RCI/RCE ou RCP est ensuite examiné pour les salariés conformes au niveau attendu de compétences pour l'emploi occupé. Sont éligibles dans ce groupe, pour les classes I et II, les salariés dont le ratio est < à 25 %, et pour la classe III les salariés dont le ratio est < à 30 %. Aucun ratio n'est appliqué aux salariés répartis au titre du niveau de contribution dans le groupe au-delà du niveau attendu de compétences pour l'emploi occupé.

Le respect des garanties s'apprécie hors effet des mesures prises à l'issue des négociations annuelles de branche sur les salaires telles que définies au paragraphe II A du présent chapitre.

B. Garanties d'accompagnement des prises de responsabilités :

La prise de responsabilités est la mobilité vers un emploi dont la position de classification est supérieure à la position de classification de l'emploi occupé au sens du Chapitre II de la présente annexe.

La reconnaissance des prises de responsabilités se traduit nécessairement par une augmentation de la rémunération conventionnelle (hors rémunération conventionnelle complémentaire), conformément aux dispositions ci-dessous.

Elles s'accompagnent également d'une progression de la rémunération de la classification du salarié lorsque la position de classification de l'emploi cible est supérieure à la position de classification personnelle au moment de la prise de responsabilités.

Le salarié bénéficie alors de la nouvelle rémunération de la classification dès qu'il occupe le nouvel emploi. Si une période probatoire est prévue, cette rémunération n'est définitivement acquise qu'à la fin de ladite période.

La période probatoire ne peut excéder la durée de la période d'essai prévue à l'article 10-I de la Convention collective.

Lorsque l'accroissement de la rémunération conventionnelle, qui doit accompagner toute prise de responsabilités, suppose une augmentation de la rémunération des compétences individuelles, le versement du complément nécessaire à la mise à niveau de la rémunération conventionnelle doit intervenir au plus tard à la confirmation dans le nouvel emploi.

Les modalités d'absorption de la rémunération des compétences individuelles lors de l'accroissement de la rémunération conventionnelle accompagnant les prises de responsabilités sont déterminées dans le cadre d'un accord collectif ou arrêtées après négociation entre les partenaires sociaux, dans chaque Caisse régionale.

En tout état de cause, l'accroissement de la rémunération conventionnelle mensuelle ne peut être inférieur à 50 euros (classe I), 75 euros (classe II) et 110 euros (classe III). Cette garantie s'apprécie en fonction de la classe d'arrivée et ne s'applique pas aux salariés qui, après avoir effectué une mobilité dans un emploi de niveau inférieur, sans diminution de leur salaire de classification, effectuent une nouvelle mobilité dans un emploi de même niveau que celui de leur emploi initial.

La progression de la rémunération conventionnelle, lors de la prise de responsabilités, accompagne le passage à un emploi d'un niveau de classification supérieur et anticipe ainsi un accroissement attendu du niveau des compétences individuelles.

C. Garanties d'accompagnement de la reconnaissance des expertises supplémentaires mises en œuvre au service de l'équipe :

La reconnaissance des expertises supplémentaires mises en œuvre au service des performances de l'équipe se traduit par la majoration de la position de classification personnelle du salarié. Cette valorisation de la position de classification s'accompagne nécessairement d'une progression minimale de la rémunération conventionnelle (hors rémunération conventionnelle complémentaire) du salarié de 50 euros.

D. Salariés effectuant une mobilité dans un emploi de même position de classification mais de nature différente sur la période :

Les salariés effectuant une mobilité vers un emploi de position de classification identique à la position de classification de leur emploi bénéficient des mêmes garanties de progression de la rémunération conventionnelle sur 4 ans que les salariés dont l'évolution professionnelle se déroule dans un même emploi sur la période.

E. Salariés effectuant une mobilité dans un emploi d'une position de classification inférieure sur la période :

Les salariés effectuant une mobilité vers un emploi de position de classification inférieure à la position de classification de leur emploi bénéficient des mêmes garanties de progression de la rémunération conventionnelle sur 4 ans que les salariés dont l'évolution professionnelle se déroule dans un même emploi sur la période.

IV. Évolution professionnelle

Évolution professionnelle et dispositif de fonctions repère

Le dispositif de fonctions repère constitue une architecture générale des emplois qui exprime la cohérence de l'organisation de la Caisse régionale et permet à chaque salarié de préparer le ou les itinéraires professionnels qu'il est susceptible d'y accomplir.

Les dispositions suivantes ont pour objet de faciliter l'élaboration des parcours professionnels des salariés.

Utilisation de la notion de famille

La famille ne préjuge pas de la structure de la Caisse régionale. Ainsi, par exemple, à des fonctions repère appartenant à la famille "fonctionnement de l'entreprise" sont rattachés des emplois existant dans les Caisses régionales au niveau d'une structure commerciale, bancaire, informatique...

De même, des fonctions repère de la famille "fonctionnement de la relation clientèle" peuvent être utilisées pour couvrir des activités exercées dans le réseau.

Aussi, le déroulement de carrière de chaque salarié peut se faire :

- dans un même métier, conformément aux dispositions du Chapitre III de la présente annexe.
- et/ou au sein d'une même famille ; c'est le cas, par exemple, des activités de contact avec la clientèle à l'intérieur d'une agence, qui sont rattachées aux fonctions repère de la famille Vente et Services clientèle.
- et/ou par l'occupation successive d'emplois appartenant à des familles différentes mais dont chacun d'eux comporte le développement de compétences et de responsabilités exercées dans les emplois précédents.

CHAPITRE IV

APPRECIATION

En application de l'article 33 de la convention collective, le système d'appréciation en vigueur dans chaque Caisse régionale doit permettre, après entretien, de déterminer le niveau de compétence mis en œuvre dans l'emploi ou les emplois occupés.

La compétence est la mise en œuvre effective des pratiques, des connaissances et des comportements dynamiques dans les situations professionnelles d'un emploi et au sein d'une équipe en vue de produire la performance attendue, notamment :

- l'utilité client, la qualité des prestations et relations, c'est-à-dire l'ensemble des contributions au développement de l'attractivité de l'entreprise, de la qualité de l'ensemble de ses prestations et du niveau de satisfaction de la clientèle et des interlocuteurs.
- l'efficacité collective et la fluidité du fonctionnement, c'est-à-dire l'ensemble des contributions à l'efficience, à la qualité, à la sécurité et à la fluidité de l'organisation.

Dès lors, et conformément aux dispositions de l'article 33 de la Convention Collective Nationale, le système d'appréciation doit permettre de déterminer le niveau des compétences et des expertises effectivement mises en œuvre, appréciation étayée notamment au regard de l'observation des critères suivants :

- Compétences mises en œuvre dans l'emploi :
 - Mobilisation autour des activités confiées et des principales priorités fixées.
 - Contribution à l'utilité clients, la qualité des prestations et relations.
 - Contribution à l'efficacité collective et à la fluidité du fonctionnement.
 - Engagement personnel, esprit d'équipe et sens du service.
 - Qualité des relations, coopérations, délégations et animation.
 - Management (pour les salariés de la classe III en situation de management d'équipe).
- Expertise supplémentaire et contribution aux performances de l'équipe :
 - Niveau d'enrichissement et d'élargissement des activités du métier.
 - Niveau d'autonomie et d'anticipation dans l'exercice du métier.
 - Niveau d'expertise supplémentaire reconnue, notamment au regard des connaissances et savoir-techniques développés par l'expérience et la formation.
 - Qualité et fréquence des initiatives dans l'activité et dans l'équipe.
 - Niveau de contribution aux performances de l'équipe.

CHAPITRE V

CONTREPARTIES EN CAS DE CONTRAINTES PARTICULIERES

En cas d'obligation de résidence posée par la Caisse régionale, les salariés ont droit aux contreparties suivantes :

- **Logement :**

Les salariés jouissent, à titre gratuit et comme accessoire de leurs fonctions, d'un logement qui est mis à leur disposition par leur Caisse régionale. Le chauffage de ce logement est pris en charge par la Caisse régionale.

Un échange de lettres entre la Caisse régionale et le salarié précise le caractère précaire de cette mise à disposition qui cessera dès que, pour une raison quelconque, les fonctions comportant l'obligation de résidence prendront fin ou que la Caisse régionale décidera de reprendre les lieux pour l'installation de ses services ou tout autre motif.

Un délai de trois mois, à partir de la cessation des fonctions ou de l'avis de reprise, sera néanmoins donné au salarié pour libérer le logement.

Au cas où la Caisse régionale ne pourrait mettre un logement à la disposition du salarié, elle aurait à lui verser une indemnité compensatoire, dont le montant serait déterminé en fonction du prix moyen des loyers d'habitation dans la localité considérée et des besoins de logement de l'intéressé, compte tenu de sa situation familiale.

Cette indemnité tient compte des frais de chauffage.

Dans l'hypothèse où le salarié refuserait l'offre faite par la Caisse régionale d'un logement correspondant à ses besoins familiaux normaux, il n'aurait alors droit à aucune indemnité.

- **Garage :**

La Caisse régionale met à la disposition du salarié et prend en charge un emplacement pour garer sa voiture.

En outre, tout salarié qui occupe un emploi qui correspond, selon la Caisse régionale, à un emploi-repère de chef d'agence au sens des règles de la Convention collective en vigueur avant le 31.12.1996, avec toutes ses missions et contraintes, qui, aux termes des règles nouvelles applicables est rattaché à une fonction repère de gestion d'équipe commerciale, management de domaine commercial, management de secteur commercial, bénéficie de la contrepartie énoncée ci-dessus, tant qu'il occupe ces fonctions.

CHAPITRE VI

ORGANISATION DU SUIVI DE L'APPLICATION DES DISPOSITIONS EN MATIERE DE CLASSIFICATION ET DE REMUNERATION

Au niveau de la Commission nationale de négociation

Les parties signataires du présent accord procéderont à un examen détaillé des modalités d'application des nouvelles dispositions en matière de classification et de rémunération prévues par lesdits accords.

Cet examen aura lieu chaque année au cours d'une réunion de la Commission nationale de négociation, qui se tiendra au plus tard lors du premier semestre suivant le suivi local tel que défini ci-après.

A cet effet, il sera communiqué à la Commission un bilan établi à partir des données rassemblées au niveau de chaque Caisse régionale.

Au niveau de chaque Caisse régionale

Les organisations syndicales signataires du présent accord désignent dans chaque Caisse régionale où elles sont représentées par un délégué syndical, un (ou deux) correspondant(s) chargé(s) de suivre, au niveau de la Caisse régionale, l'application des accords du 4 avril 2007.

Une réunion des correspondants sera organisée par la Caisse régionale :

- une fois par an, avant le 31 octobre, afin de préparer, au niveau de la Caisse régionale le bilan à transmettre à la Commission nationale de négociation. Au cours de cette réunion, il est procédé à un examen global de la population des salariés dont la rémunération conventionnelle (hors rémunération conventionnelle complémentaire et hors effet des mesures prises à l'issue des négociations annuelles de branche sur les salaires telles que définies au paragraphe II-A du chapitre III de la présente annexe) n'a pas évolué depuis 3 ans.
- avant toute mesure de réorganisation importante, qui peut entraîner des modifications d'application dans les domaines concernés par le présent accord.

Le bilan est établi au cours de la réunion annuelle à partir de documents qui seront élaborés en Commission technique de la Commission nationale de négociation.

Ces documents seront diffusés aux Caisses régionales dans le cadre de la note technique visée à l'article 26 de la Convention collective nationale.

Les conclusions et observations des parties sont consignées dans un compte-rendu que la Caisse régionale adresse au Président de la Commission nationale de négociation.

CHAPITRE VII

EQUIVALENCES

L'entrée en vigueur des accords du 1^{er} octobre 1996 et du 18 juillet 2002 avait nécessité une adaptation des références figurant dans certains articles de la Convention Collective.

Il en est de même du présent accord pour quelques articles non modifiés et pour l'annexe 2 (Durée et organisation du temps de travail).

Les références concernées sont désormais les suivantes :

1. Dans les articles de la Convention Collective* :

- Article 8 :

- "catégories F, G, H" : niveaux G à J (classe III) dans le présent accord.

- Articles 10 et 14 :

- "catégories A à E" : niveaux A, B, C (classe I) et niveaux D, E, F (classe II) dans le présent accord.
- "catégories F, G, H" : niveaux G à J (classe III) dans le présent accord.

2. Dans l'article 40 de la Convention Collective et l'annexe 2 à la Convention Collective ("Durée et Organisation du temps de travail", chapitre I, B)*

- Responsables d'activités : niveaux H à J dans le présent accord.
- Chargés d'activités : niveau G dans le présent accord.

* Ces références sont désormais actualisées dans les articles 8, 14 et 40 de la Convention collective, ainsi que dans l'annexe 2

LEXIQUE CONVENTIONNEL

Activité : Une activité est un ensemble d'opérations ayant la même finalité.

- ✓ **Domaine d'activités :** Un domaine d'activités est une partie de l'entreprise dotée de structures propres pouvant intervenir sur chacun des stades de valeur ajoutée et caractérisée par son évolution propre (ex : *Domaine « moyens de paiement », Domaine « cartes », Domaine « juridique et fiscal », Domaine « fiscalité »*).
- ✓ **Secteur d'activités :** Un secteur d'activités est une partie de l'entreprise composée de plusieurs domaines.
- ✓ **Pôle d'activités :** Un pôle d'activités est une partie de l'entreprise composée d'un ensemble de secteurs.

Classe : La classe est le regroupement de plusieurs niveaux de classification au regard du type et du niveau des responsabilités confiées.

Compétence : La compétence est la mise en œuvre effective et reconnue de pratiques, connaissances et comportements dynamiques en vue de produire la performance attendue par la Caisse régionale dans un emploi.

Emploi : Un emploi est le regroupement de situations de travail homogènes en termes de responsabilités confiées et de compétences dominantes à mettre en œuvre. Un emploi est rattaché à une position de classification.

Expérience : L'expérience est la mémorisation et l'intégration critique des connaissances, pratiques et comportements propices à la résolution de situations professionnelles, acquis par l'exercice de responsabilités et par l'observation.

Expertise : L'expertise est le développement supplémentaire, élevé et reconnu de pratiques, connaissances et comportements dynamiques dans un métier et dont la mise en œuvre effective dépasse le cadre des activités de l'emploi, pour déboucher notamment sur une contribution supérieure aux performances collectives.

Fonction repère : Une fonction repère permet d'identifier les emplois dont la raison d'être (contexte décisionnel, rôle fonctionnel et préoccupations dominantes) et les activités significatives (actions fréquemment rencontrées) sont proches.

Métier : Un métier est le regroupement générique de plusieurs emplois, proches en termes de finalité et de compétences dominantes à mettre en œuvre. Un métier couvre généralement plusieurs positions de classification.

Niveaux de classification : Le niveau de classification est le regroupement de positions de classification homogènes en termes de responsabilités confiées et de niveau de compétences à mettre en œuvre.

Opération : Une opération est un acte élémentaire de travail.

Performance : La performance est le niveau des réalisations concrètes obtenues à partir des méthodes et standards qualitatifs d'activité promus par l'entreprise, notamment en termes d'utilité clients et de fluidité du fonctionnement.

Périphériques de rémunération : Les périphériques de rémunération sont les éléments de rémunération conventionnelle ne relevant pas des articles 26 et 27 de la Convention Collective.

Position de classification de l'emploi : La position de classification de l'emploi exprime le niveau des responsabilités confiées et des compétences à mettre en œuvre a priori pour accomplir la prestation demandée dans l'emploi.

Position de classification personnelle : La position de classification personnelle est une position de classification supérieure à la position de classification de l'emploi, acquise par le développement d'expertises supplémentaires reconnues et effectivement mises en œuvre au service des performances collectives.

Prise de responsabilités : La prise de responsabilités est la mobilité vers un emploi dont la position de classification est supérieure à la position de classification de l'emploi occupé au sens du Chapitre II de la présente annexe.

Unité : Une unité est une partie de l'entreprise dédiée à un périmètre de responsabilités et d'activités déterminées.

ANNEXE 2 A LA CONVENTION COLLECTIVE DU CREDIT AGRICOLE^{(1) (2)}

DURÉE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Texte de l'accord du 29 juin 2018 sur la durée et l'organisation du temps de travail dans les Caisses régionales de Crédit agricole portant sur l'annexe 2 :

« (...) »

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2019 pour une durée de 5 années, soit jusqu'au 31 décembre 2023, à l'expiration desquelles il cesse de plein droit de produire tous effets, sauf reconduction expresse.

Toutefois, afin de permettre une mise en œuvre au 1^{er} janvier 2019, le processus de concertation prévu au Chapitre I, B), 1), b) pourra s'appliquer à compter du 1^{er} septembre 2018.

Six mois avant son expiration, soit avant le 1^{er} juillet 2023, les parties signataires conviennent de se réunir pour décider de cette éventuelle reconduction et de ses modalités.

Pendant sa durée d'application, sa révision partielle ou totale pourra être demandée.

La demande devra être présentée par écrit et préciser les points sur lesquels une révision est demandée ».

(1) L'annexe 2 a été créée par l'accord sur le temps de travail au Crédit Agricole en date du 13 janvier 2000, signé par les organisations syndicales suivantes :

- Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T.)
- Fédération des Employés et Cadres (F.O.)
- Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (S.N.E.C.A. - C.G.C.)
- Syndicat National Indépendant des Agents du Crédit Agricole Mutuel (S.N.I.A.C.A.M.)
- UNSA / Crédit Agricole et ses filiales (UNSA / CA)

Organisation adhérente à l'accord du 13 janvier 2000 : CFTC-AGRI (décembre 2013)

(2) Le texte actuel de l'annexe 2 figurant dans le présent document résulte des dispositions de l'accord de branche du 29 juin 2018 sur la durée et l'organisation du temps de travail dans les Caisses régionales de Crédit agricole.

CHAPITRE I

LA DURÉE DU TRAVAIL

A. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

La durée conventionnelle du travail de 35 heures en moyenne sur l'année, est fixée à 1599 heures par an, hors droits complets au titre des congés payés et jours chômés accordés dans le cadre de l'article 19 de la Convention Collective, ou autres congés supplémentaires attribués par la Caisse régionale.

Cette durée annuelle en heures est majorée de 7 heures au titre de la journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées (article L. 3133-7 du Code du travail), soit au total 1 606 heures par an.

La durée du travail définie au présent article correspond à celle d'un salarié présent sur l'ensemble de l'année et bénéficiant de l'intégralité des droits à congés payés prévus par l'article 19 de la Convention Collective (25 jours ouvrés).

Dans les autres cas, une proratisation devra être effectuée.

B. DISPOSITIONS CONCERNANT LES SALARIES DES NIVEAUX G A J ET CERTAINS SALARIES DU NIVEAU F

1. Bénéficiaires de forfait en jours sur l'année

a. Détermination des populations bénéficiaires du forfait en jours sur l'année

Les parties signataires ont relevé la nécessité de mettre en œuvre des dispositions particulières pour les salariés des niveaux G à J, compte tenu de leur niveau de responsabilité et d'autonomie, notamment en matière de temps de travail. En effet, ces cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif au sein de l'équipe ou du service auquel ils sont intégrés, disposent d'un degré élevé d'autonomie dans l'organisation de leur temps de travail.

Il sera évoqué avec les organisations syndicales représentatives locales la pertinence de ces dispositions particulières pour les salariés de niveau G n'assurant pas le management d'un point de vente ou ne mettant pas en œuvre des expertises commerciales auprès des clients.

Ces spécificités concernent également les salariés relevant du niveau F (au sens de l'article 26 de la Convention Collective) qui :

- d'une part, mettent en œuvre quotidiennement une expertise développée dans leur métier ce qui leur permet de gérer leur emploi du temps en réelle autonomie (par exemple, certains salariés des services communication ou informatique, ou encore conseillers spécialisés),
- et, d'autre part, se déplacent sur le territoire (à titre d'exemple : chez les clients et/ou sur les différents sites de l'entreprise en support à d'autres équipes/ dans le cadre des manifestations organisées sur le territoire ou à l'attention des clients ou internes à l'entreprise...), de sorte que la durée de leur temps de travail ne peut pas être prédéterminée.

La durée conventionnelle du travail des salariés des niveaux G à J et des salariés relevant du niveau F visés au présent article s'exprime en jours sur l'année, dans le cadre de conventions individuelles de forfait.

Ces salariés gèrent leur emploi du temps en autonomie, tout en tenant compte des besoins d'organisation des équipes en participant aux temps forts communs (ex : réunions, points d'échange avec le manager, rendez-vous clients impliquant plusieurs interlocuteurs...) et plus largement de l'entreprise, essentiels pour la bonne cohésion et la coordination des équipes, et donc l'efficacité de travail.

Néanmoins, l'organisation de l'emploi du temps de ces salariés ne leur permet pas de suivre les horaires collectifs.

Le refus de signature d'une convention individuelle de forfait par un salarié ne peut faire l'objet d'aucune sanction disciplinaire.

En cas de refus d'une convention de forfait en jours, notamment à l'occasion de la mobilité fonctionnelle d'un salarié cadre vers un métier dont l'organisation du temps de travail s'inscrit dans ce dispositif, la Caisse régionale et le salarié échangeront sur les conditions de mise en œuvre de la mobilité.

b. Dispositions spécifiques à la mise en œuvre du forfait jours pour les salariés du niveau F

Dans le respect des prérogatives du Comité d'Entreprise / Comité Social et Economique, les Caisses Régionales identifient, en concertation avec les organisations syndicales représentatives au niveau local, les salariés du niveau F qui peuvent bénéficier d'un forfait annuel en jours en application des présentes dispositions.

Elle permet notamment d'identifier les salariés auxquels l'organisation de l'agence ou de l'unité, dans la Caisse régionale, confère une réelle autonomie pour l'organisation de leur temps de travail, dans l'exercice de leur métier. Il peut notamment s'agir, dans le réseau d'agences, des conseillers spécialisés (conseillers « pro », « agri », patrimoine), ou encore, sur les différents sites, des chargés de communication.

Afin de mener cette concertation locale sur les salariés du niveau F, les Caisses Régionales peuvent s'appuyer sur une grille d'analyse à partir du questionnement suivant :

1. Les salariés concernés peuvent-ils exercer au moins une partie de leurs activités à distance de leur lieu de travail habituel ?
2. Les salariés concernés sont-ils équipés d'outils nomades permettant de travailler à distance ?
3. Les salariés concernés sont-ils amenés à participer régulièrement (plusieurs fois par semaine) aux interventions ou aux échanges avec des clients et/ou leurs interlocuteurs dans l'entreprise et externes en dehors de leur lieu de travail habituel ?
4. Le travail des salariés concernés comporte-t-il des trajets entre les différents sites de l'entreprise/ des clients externes ou internes ?
5. Les salariés concernés, disposent-ils d'une liberté pour organiser leurs déplacements (par exemple, choix du jour, créneau horaire, enchaînement des rendez-vous ou des interventions, possibilité de grouper les rendez-vous se situant dans la même localité...)?
6. En dehors des activités obligatoires (ex : formations, RDV en présence du manager...) et des temps forts communs à l'ensemble de l'équipe, les salariés peuvent-ils définir eux-mêmes des plages horaires réservées à leurs différentes activités professionnelles (rendez-vous clients/interventions, appels téléphoniques sortants, traitement des dossiers/préparation des interventions...)?
7. Les temps de présence imposés dans la semaine, notamment compte tenu de la taille de l'agence ou de l'entité, laissent-ils aux salariés une autonomie suffisante pour gérer leur emploi du temps (ex : l'obligation d'ouvrir/fermer l'agence à 9h et à 18h tous les jours est incompatible avec le forfait jours) ?
8. Les salariés sont-ils toujours obligés de retourner sur leur lieu de travail habituel entre deux rendez-vous ou deux interventions ?
9. Les salariés déterminent-ils eux-mêmes le moment de leurs pauses (déjeuner, café etc.) ?

A titre d'illustration, l'analyse locale devra veiller à l'incompatibilité du forfait jours avec l'activité des salariés du niveau F, dès lors que dans le cadre de l'organisation de l'agence ou de l'unité, dans la Caisse régionale :

- Ils sont soumis à une contrainte horaire par leur responsable hiérarchique, à l'exception des temps forts collectifs (ex. : la réunion hebdomadaire, ...);

- Ils exercent quotidiennement leur activité dans un cadre horaire strict dont le suivi est susceptible d'être assuré de manière automatisée ;
- Ils sont nécessairement contraints de revenir sur leur lieu de travail habituel entre deux rendez-vous ;
- Ils se voient imposer les horaires de leurs pauses déjeuner ;

Au terme de la concertation ci-dessus, les Caisses Régionales pourront procéder à une mise en œuvre progressive du forfait jours pour les salariés du niveau F, en signant dans un premier temps une convention individuelle d'un an, puis, à l'issue d'un bilan, à durée indéterminée. A l'occasion de ce bilan, les Caisses Régionales pourront s'appuyer sur la grille d'analyse ci-dessus.

Par ailleurs, chacune des parties pourra librement renoncer à l'application de la convention de forfait individuelle durant les 12 premiers mois de son exécution, afin de revenir à l'application d'un régime de durée du travail en heures.

La renonciation au forfait jours sera également ouverte à tout salarié pouvant prétendre au bénéfice d'un dispositif de retraite progressive.

2. Les caractéristiques du forfait annuel en jours

Le nombre de jours travaillés dans l'année civile est au plus de 205 jours, compte tenu d'un droit à congé payé complet.

Ce nombre de jours est augmenté d'un jour travaillé au titre de la journée de solidarité.

3. Le suivi de la charge de travail des salariés bénéficiaires de forfait en jours sur l'année

Le suivi de la charge de travail des salariés bénéficiaires de forfait en jours sur l'année, s'effectue dans le cadre d'un dispositif, sur une base déclarative, contrôlé par le responsable concerné et validé par la Direction.

Le choix du support qui peut être un support dématérialisé est soumis à l'avis du Comité d'Entreprise, ou du Comité Social et Economique lorsqu'il est mis en place.

Un suivi hebdomadaire vérifie le respect des règles légales et conventionnelles concernant les salariés bénéficiaires d'un forfait annuel en jours en matière de temps de travail, notamment les 11 heures de repos quotidien et les deux jours de repos hebdomadaire, dont obligatoirement le dimanche. Un récapitulatif mensuel, validé par le manager est établi. Egalement, le contrôle des jours travaillés et des jours de repos est effectué dans le cadre d'un bilan annuel, qui récapitule le nombre de jours travaillés et de jours de repos sur l'année.

En outre, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-64 du Code du travail, le salarié et son responsable hiérarchique communiquent périodiquement sur la charge du travail du salarié, notamment dans le cadre d'un entretien annuel. De manière plus générale, lors de cet entretien, il sera également abordé l'organisation du travail dans l'entreprise et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que la rémunération du salarié.

Le salarié peut également solliciter à tout moment un entretien avec son responsable hiérarchique.

4. L'exercice effectif du « droit à la déconnexion »

Les modalités de l'exercice du « droit à la déconnexion » sont définies par chacune des Caisses Régionales par accord d'entreprise ou, à défaut, dans le cadre d'une charte mise en place après avis du Comité d'Entreprise ou du Comité Social et Economique lorsqu'il sera mis en place. Ces modalités s'appuient sur les dispositions de l'accord de branche du 1er mars 2017 « sur les orientations de la branche relatives au « droit à la déconnexion » en vue des négociations dans les Caisses régionales du Crédit Agricole ».

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux souhaitent rappeler les principes définis par l'accord de branche du 1er mars 2017 précité :

« Principe 1

Un « droit à la déconnexion » est reconnu à l'ensemble des salariés des Caisses régionales de Crédit Agricole.

Au titre de ce droit, sauf situation d'urgence ou gravité indiquée comme telle, aucun salarié ne peut se voir reproché de ne pas répondre à une sollicitation pendant ses périodes de repos ou de suspension du contrat de travail (journalier et hebdomadaire, congés payés et autres congés, arrêts maladie etc.).

Ce principe ne s'applique pas aux salariés lorsqu'ils assurent des astreintes.

Principe 2

Il appartient au salarié de décider de se connecter ou non en dehors des périodes habituelles de travail.

Dans ce cas, il doit veiller à respecter les périodes minimales de repos journalier (11 heures consécutives) et hebdomadaire (2 jours consécutifs).

Principe 3

Par ailleurs, des mesures spécifiques seront mises en place par les Caisses régionales pour permettre, tout en assurant le service aux clients, le respect du « droit à la déconnexion » des salariés.

Principe 4

Pour permettre la réalisation effective du « droit à la déconnexion », l'ensemble des salariés, y compris ceux ayant des responsabilités managériales, doit être sensibilisé à l'usage efficient et responsable des outils numériques. »

5. Prime des salariés des niveaux F et G

Une prime de 1 200€ bruts est versée chaque année, prorata temporis, aux salariés relevant des niveaux F et G visés ci-dessus.

6. Les conditions de prise en compte des absences, des arrivées et des départs en cours de période

Les absences ainsi que les arrivées et les départs en cours de période sont pris en compte conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, et notamment les dispositions du paragraphe B.2.1 du Chapitre II et du Chapitre III du présent accord.

C. DISPOSITIONS CONCERNANT LES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

Le présent accord s'applique aux salariés travaillant à temps partiel ; leur durée du travail est adaptée proportionnellement à celle des salariés à temps plein.

Ils pourront demander le retour à temps plein dans les conditions prévues par l'article L.3123-3 du Code du Travail ainsi que de l'accord de branche relatif au temps partiel dans sa rédaction en vigueur.

CHAPITRE II

L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL (OTT)

A. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. L'OTT s'élabore en proximité

Une organisation adaptée du temps de travail doit d'abord répondre aux besoins des personnes qui la vivent : les clients et les salariés, et de l'entreprise.

Pour cela, l'élaboration de l'OTT doit être analysée en proximité, dans chaque unité ou équipe de travail, en prenant en compte les spécificités relatives :

- au service des clients de l'unité,
- aux processus et au fonctionnement de l'unité,
- à la coopération et au travail en équipe.

Cette analyse de proximité, associant responsables d'unité et salariés, est un point central du processus d'organisation du temps de travail dans une Caisse régionale.

En particulier, une analyse en proximité des rythmes d'activité doit permettre d'identifier les spécificités de gestion du temps de travail dans les équipes.

Si une évolution des processus et des modes d'organisation du travail peut, dans certains cas, contribuer à lisser ces variations d'activité, dans tous les cas, il semble qu'une meilleure organisation et une meilleure gestion du temps de travail peuvent concilier les impératifs de service et l'amélioration des conditions de travail et de vie des salariés.

Ainsi, cet accord permet, en s'appuyant sur une analyse en proximité, notamment des rythmes d'activité dans les équipes, d'améliorer à la fois les conditions de travail et de vie des salariés en préservant la qualité de la prestation fournie aux clients, donc la compétitivité de l'entreprise.

2. L'OTT consiste à répartir, dans l'année, des jours et des demi-journées de congés et de repos ...

L'analyse des rythmes d'activité d'une équipe permet d'identifier différentes périodes, dans la semaine, le mois ou l'année ... :

- d'une part, des périodes où la présence de tous les salariés est préférable, pour faire face à la charge d'activité constatée ou prévue, sans dégrader les conditions de travail dans l'équipe.
- d'autre part, des périodes pendant lesquelles la prise de congés peut être facilement organisée, sous réserve d'un maintien de niveau de service attendu.

L'organisation du temps de travail consistera donc en priorité, dans chaque équipe, à définir la meilleure répartition des jours et/ou des ½ journées de congés et de repos définis dans le présent accord (cf. § B.2), en prenant en compte les rythmes d'activité, pour une amélioration des conditions de travail de chacun.

La définition d'un calendrier prévisionnel (cf. § B.3), réalisée dans chaque équipe, s'attachera, à l'intérieur de l'organisation du temps de travail choisie, à concilier les pratiques et les souhaits individuels de chacun en matière de congés.

3. ... et dans la semaine les horaires de travail ...

Pour faciliter la visibilité et la gestion du temps de travail au sein de chaque équipe, des références d'horaires de travail hebdomadaires sont maintenues, dans le cadre de la définition d'une durée conventionnelle du travail sur l'année.

4. ... en privilégiant la régularité des durées de travail hebdomadaires

Le pilotage des absences (jours de congés, formation, ...) permettra de privilégier des pratiques de durées hebdomadaires de travail régulières sur l'année.

Cependant, une équipe peut connaître, de façon régulière et prévisible chaque année, des périodes de surcroûts d'activité qui peuvent nécessiter, au-delà de la présence de tous les salariés concernés, des variations de la durée hebdomadaire de travail.

Dans ce cas, ces variations nécessaires seront limitées, encadrées et intégrées dans le calendrier prévisionnel tel que précisé au paragraphe B.1.

5. Un calendrier prévisionnel pour une meilleure gestion du temps de travail dans les équipes

La définition d'un calendrier prévisionnel (§ B.3), au sein de chaque équipe, permettra de formaliser, avec les salariés concernés, l'organisation du temps de travail qui aura été retenue.

Il permettra de préciser, à l'avance, les durées de travail hebdomadaires, les formes d'horaires quotidiens mais aussi les périodes de congés, de formation...

6. Une recherche d'équité dans le cadre et les formes d'OTT

La négociation au niveau national d'un cadre social commun à l'ensemble des Caisses régionales est un élément important d'unité et d'équité pour l'ensemble des salariés des Caisses régionales du Crédit agricole.

En matière de temps de travail, le présent accord fixe des principes et des éléments de référence précis, un décompte annuel, un volume annuel de temps de travail, 56 jours de congés (hors impact de la journée de solidarité), ... qui garantissent une équité globale en matière de temps de travail.

Dans chaque Caisse régionale, cette recherche d'équité sera approfondie, notamment par :

- une démarche partagée de réflexion et de définition de l'OTT associant l'ensemble des acteurs,
- l'application d'une démarche de concertation organisée dans le projet d'accord,
- la recherche d'un nombre limité de formes d'OTT dans une même Caisse régionale.

B. ORGANISATION ET GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Durée hebdomadaire et répartition du temps de travail dans la semaine

1.1 - Durée hebdomadaire

Le temps de travail est réparti sur l'année dans le cadre des dispositions de l'article L. 3121-44 du Code du Travail.

La durée hebdomadaire, conformément à cet article, pourra varier sur tout ou partie de l'année, en respectant, comme mentionné au chapitre I, une durée moyenne n'excédant pas 35 heures dans l'année, dans la limite d'une durée annuelle de 1599 heures (majorée de 7 heures au titre de la journée de solidarité prévue par L. 3133-7 du Code du travail).

Pour la plupart des équipes, une durée hebdomadaire maximale de 39 heures sera privilégiée, l'ajustement du temps de travail aux variations d'activité étant d'abord réalisé par une meilleure répartition des jours de congés et de repos dans l'année.

Ce n'est que dans certaines situations particulières, pour faire face à des périodes de surcroûts d'activité prévisibles, qu'une durée hebdomadaire de travail supérieure pourra être nécessaire. Dans ces situations, les variations de la durée hebdomadaire dans l'année seront :

- limitées ;
- encadrées : en tout état de cause, les variations hebdomadaires de l'horaire collectif devront s'inscrire entre un minimum de 28 heures et un maximum de 42 heures ;
- intégrées au calendrier prévisionnel.

Ces situations (nature de l'activité justifiant cette mise en œuvre, populations concernées, périodes...) seront examinées lors de la concertation prévue par le présent accord.

L'introduction de ces modalités est soumise à la consultation préalable du CHSCT et du Comité d'Entreprise, ou du Comité Social et Economique lorsqu'il est mis en place.

Les modalités décrites ci-dessus sont applicables aux salariés à temps partiel. Elles sont également applicables aux salariés en contrats à durée déterminée.

Une organisation du temps de travail intégrant les variations prévisibles d'activité devra permettre de limiter le recours régulier au travail temporaire pour surcroûts d'activité.

1.2 Répartition du temps de travail dans la semaine

La répartition du temps de travail sur les jours de la semaine, qui peut être uniforme ou différente, est normalement fixe, sans préjudice de l'application d'horaires individualisés.

La répartition de la durée du travail doit tenir compte du repos hebdomadaire.

Sauf métiers particuliers (agent d'entretien, de surveillance, ...), il ne peut être demandé à un salarié de venir travailler pour une durée inférieure à une demi-journée.

1.3 Délais de prévenance

En cas de modification de la durée hebdomadaire ou de la répartition sur la semaine ou de l'horaire journalier, pour les besoins de l'unité, un délai de prévenance de 15 jours calendaires devra être respecté, sauf circonstances exceptionnelles.

Dans ce dernier cas, le salarié devra être averti au moins 48 heures à l'avance.

Les salariés concernés seront informés selon les moyens définis par la Caisse régionale.

Lorsque les salariés à temps partiel sont concernés par ces variations, l'information leur sera communiquée dans les mêmes délais.

2. Les jours de congés et de repos

Chaque salarié doit bénéficier de jours ou demi-journées de congés et de repos dans l'année, dans les conditions suivantes :

2.1 Composition des jours de congés et de repos

Chaque salarié doit bénéficier, au-delà des 2 jours de repos hebdomadaires fixés dans l'article 41 de la Convention collective, de jours et demi-journées de congés comprenant :

- les 25 jours de congés payés annuels, définis par l'article 19 de la Convention collective
- les jours chômés dans l'entreprise (jours fériés, jours de fermeture collective ou autres congés supplémentaires attribués par la Caisse régionale)
- et, des demi-journées ou des journées, qui s'ajoutant aux jours ci-dessus, doivent porter le nombre total des jours de congés et de repos à 56 jours par an (pour un salarié bénéficiant de la totalité des congés ci-dessus et hors impact de la journée de solidarité).

Toutefois, lorsqu'un salarié souhaite concrétiser l'organisation de son temps de travail en priorité sur l'horaire de travail (quotidien, hebdomadaire), plutôt que sous forme de journées ou demi-journées de congés, il peut demander que le nombre total de jours de congés soit limité à 38 jours, sous réserve que l'organisation du travail le permette.

Sans préjudice des règles relatives aux congés payés annuels, l'acquisition du nombre de jours de congés est déterminée en fonction du temps de travail effectif dans l'année.

2.2 Modalités de prise des jours de congés

La prise des jours de congés dépend des choix des salariés, dans le cadre de l'organisation du temps de travail et des spécificités de leur équipe et des modalités particulières précisées ci-après.

2.2.1. Les congés payés annuels

Dans le cadre des règles légales et conventionnelles prévues par l'article 19 de la Convention Collective, les congés annuels doivent être planifiés au niveau de chaque équipe.

Le nombre de jours de congés consécutifs doit être au minimum de 2 semaines pendant la période du 1er mai au 31 octobre.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, les dates de départ fixées par la Direction (après concertation dans l'équipe) ne peuvent être modifiées dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Le début de la période de référence prévue par l'article L. 3141-10 du Code du Travail est fixé au 1er janvier de chaque année, sauf accord prévoyant une période différente dans la Caisse Régionale.

2.2.2. Les jours chômés dans l'entreprise

Le calendrier des jours chômés (jours fériés, jours de fermeture collective) doit être fixé après avis des délégués du personnel, avant le début de la période de 12 mois déterminée par la Caisse régionale.

2.2.3. Les autres jours de congés

La fixation de la date des congés devra donner lieu à concertation au niveau de l'équipe afin de prendre en compte le fonctionnement de l'équipe et le souhait des salariés.

La forme de prise des jours de congés devra être déterminée avant le début de la période de 12 mois retenue par la Caisse régionale, la planification devant être effectuée pour des périodes adaptées au bon fonctionnement de l'entreprise.

Les jours de congés doivent être pris par journée entière ou par demi-journée.

Les jours de congés devront être pris avant le dernier jour de la période de 12 mois définie par la Caisse régionale.

3. Le calendrier prévisionnel

La répartition de la durée du travail mise en place dans l'entreprise, dans les services ou dans les équipes est déterminée dans le cadre d'un calendrier prévisionnel.

Le calendrier prévisionnel permet en outre de prévoir le mode de répartition des jours de congés au sein d'une équipe conformément à l'organisation du temps de travail retenue.

Afin de tenir compte à la fois des besoins liés à l'activité et des aspirations individuelles, le calendrier prévisionnel est établi, en concertation avec les salariés, au niveau de chaque équipe.

Le calendrier prévisionnel de la répartition de la durée du travail des unités doit être établi, selon la démarche définie ci-dessus, avant le début de la période concernée.

Il doit être soumis, préalablement à sa mise en œuvre et lors de chaque modification importante, au CHSCT et au Comité d'Entreprise, ou du Comité Social et Economique lorsqu'il est mis en place.

Il doit être communiqué aux salariés concernés au moins 15 jours avant le début de la période.

4. Le suivi et le contrôle du temps de travail

Un dispositif de suivi et de contrôle du temps de travail doit être mis en place par la Direction de la Caisse régionale.

Le dispositif, sur une base déclarative, doit être contrôlé par le responsable concerné et validé par la Direction.

Le choix du support qui peut être un support dématérialisé est soumis à l'avis du Comité d'Entreprise, ou du Comité Social et Economique lorsqu'il est mis en place.

Le dispositif permet ainsi, dans un cadre hebdomadaire, d'identifier les écarts entre le prévu et le réalisé.

Il est accompagné d'un ajustement régulier permettant de respecter le volume annuel de 1599 heures (majoré de 7 heures au titre de la journée de solidarité).

En ce sens également, un point sera effectué chaque trimestre au niveau de l'unité.

5. Le bilan de la période

A la fin de la période de 12 mois, il doit être procédé à une vérification du nombre d'heures effectuées et des jours de repos pris : les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de 1599 heures non comprise la journée de solidarité de 7 heures (hors congés payés complets et jours de repos placés dans le compte épargne-temps institué par le paragraphe B.8) ouvrent droit au repos compensateur de remplacement ou au paiement majoré prévus par le paragraphe B.7.2.

6. Les horaires particuliers

Le travail de nuit dans les Caisses régionales présente un caractère exceptionnel, soit par le nombre très limité de salariés concernés, soit par son caractère très ponctuel ; il doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité. Il concerne en particulier des missions liées à la sécurité ou des opérations qui, pour des raisons techniques ou de maintien du service, ne peuvent être effectuées que pendant cette plage horaire.

Au sens de l'article L. 3122-5 et suivants du Code du travail, est travailleur de nuit tout salarié qui accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période comprise entre 21 heures et 6 heures du matin ou, qui accomplit au moins 270 heures d'heures de travail pendant cette plage horaire au cours de 12 mois consécutifs.

Les heures ainsi effectuées donneront lieu aux contreparties ci-dessous définies.

Toutefois, les présentes dispositions prévoient également des bonifications en cas de travail de nuit exceptionnel et pour certains horaires particuliers.

Les heures de travail effectuées dans le cadre des horaires définis ci-dessous ouvrent droit à une bonification en temps dans les conditions suivantes :

- Travail entre 21 heures et 6 heures du matin (travail de nuit au sens de la loi précitée) :
 - Entre 22 heures et 5 heures du matin
 - 20 % lorsque ce travail est effectué dans le cadre d'un horaire régulier.
 - 50 % lorsque ce travail revêt un caractère exceptionnel.
 - Entre 21 heures et 22 heures et entre 5 heures et 6 heures du matin
 - 10 % lorsque ce travail est effectué dans le cadre d'un horaire régulier.
 - 20 % lorsque ce travail revêt un caractère exceptionnel.
- - Travail entre 20 heures et 21 heures et entre 6 heures et 7 heures du matin :
 - 10 % lorsque ce travail est effectué dans le cadre d'un horaire régulier.
 - 20 % lorsque ce travail revêt un caractère exceptionnel.

Ces compensations s'appliquent sans préjudice des dispositions légales et conventionnelles relatives aux heures supplémentaires.

Les salariés qui bénéficiaient de la majoration de 20 % pour travail de nuit régulier lors de l'entrée en vigueur de l'accord du 13 janvier 2000 et qui avaient choisi le maintien de la majoration de la rémunération bénéficient également d'une compensation en temps, dont les modalités particulières ont été définies dans les Caisses régionales ; la compensation ayant pu alors être accordée pour partie en repos et pour partie en majoration de la rémunération.

L'exercice des droits au repos correspondant à cette bonification doit être intégré dans le calendrier prévisionnel, après accord du responsable concerné.

Avant de mettre en place le travail de nuit ou de l'étendre à de nouvelles catégories de salariés, les Caisses régionales doivent, prévoir des mesures destinées à :

- améliorer les conditions de travail des salariés notamment par l'organisation de temps de pause,
- faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport.

Dans le cadre des dispositions des accords de branche en vigueur notamment sur la formation professionnelle, les Caisses régionales examineront également les moyens d'assurer l'accès à la formation professionnelle des salariés travaillant la nuit et à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*.

* Cf. liste des accords de branche

7. Les heures supplémentaires

La définition d'un calendrier prévisionnel ayant pour vocation d'anticiper les variations d'activité et de procéder à des ajustements réguliers, les heures supplémentaires doivent rester, dans cette logique, exceptionnelles.

Toutefois, dans l'hypothèse où l'activité nécessiterait l'accomplissement d'heures supplémentaires, le régime suivant serait applicable.

7.1 La notion d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées à la demande du responsable d'unité, au-delà des limites légales ou définies au présent accord.

Dans une organisation du travail sur 39 heures hebdomadaires, les heures supplémentaires commencent dès la quarantième heure.

En cas de mise en œuvre d'horaires hebdomadaires au-delà de 39h pendant certaines périodes, les heures supplémentaires se déclenchent au-delà de la limite de 42 heures.

Sur l'ensemble de l'année, les heures supplémentaires commencent au-delà de 1606 heures pour un salarié ayant un droit à congés payés complet.

A la fin de la période de 12 mois, un bilan des heures de travail effectuées et des jours de repos pris (ou placés dans le compte épargne temps prévu par le § B.8) (hors congés payés annuels) devra être réalisé. Les heures ainsi non compensées seront analysées comme des heures supplémentaires dans les conditions légales en vigueur.

7.2 La substitution d'un repos au paiement

7.2.1. Le principe

Le principe est de remplacer le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Toutefois, à titre exceptionnel, la Direction peut accepter de maintenir la majoration de la rémunération.

Cette majoration est alors calculée sur la base du taux horaire défini au chapitre III " La rémunération" de la présente annexe.

7.2.2. Les modalités

L'exercice de ce droit à repos doit être intégré dans le calendrier prévisionnel, après accord du responsable concerné.

7.3 Le contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectuées par un salarié est réduit à 90 heures par an.

8. Le compte épargne-temps

Afin de répondre aux aspirations individuelles de salariés dans le cadre des possibilités de l'entreprise en termes de continuité du service, les parties signataires conviennent de la mise en place d'un compte épargne-temps dans chaque Caisse régionale.

L'alimentation du compte épargne-temps est possible :

- à la demande du salarié, exprimée lors de la concertation sur la planification des congés et précisant les modalités et niveaux d'alimentation et d'utilisation envisagés. La demande pourra également être formulée en cours d'année, si possible avant la fin du troisième trimestre.
- après accord préalable et individuel donné par la Caisse régionale, notamment au regard du contenu de la demande, des périodes de présence du salarié et de celles des autres membres de l'unité ou équipe concernée.

L'alimentation est possible en jours de congé (cinquième semaine de congés payés ou jours de repos).

Sauf dispositions plus favorables prévues par la Caisse régionale, le total des jours placés dans le compte épargne-temps ne pourra excéder 10 jours, les jours épargnés pouvant être utilisés :

- en prime, sauf pour les congés payés, dans la limite de 5 jours par an ;
- en jours de repos ;
- pour financer une période de formation en dehors du temps de travail.

Le placement de jours de congés dans le compte épargne-temps n'a pas d'impact sur l'acquisition de jours de repos ou le calcul d'éventuelles heures supplémentaires.

La prise de jours de repos à partir du compte épargne-temps s'effectue, comme pour les autres jours de congés, dans le cadre de la planification annuelle. Pendant la prise du congé, la rémunération est maintenue.

En cas de rupture du contrat de travail avant utilisation de ces jours de congés, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps à la date de la rupture.

9. Le travail par équipes

Afin de répondre à certains besoins de fonctionnement d'un ou plusieurs services ou d'unités de travail, le travail peut être organisé par équipes.

Cette organisation peut permettre notamment des ouvertures au public plus larges sur la journée ou sur la semaine, sans accroître le temps de travail de chaque salarié et sans remettre en cause son droit au repos hebdomadaire défini par l'article 41 de la Convention Collective.

La composition de ces équipes est définie par la Direction de l'entreprise en fonction de l'organisation du travail dans l'unité.

L'horaire de travail peut ainsi être réparti différemment entre les salariés d'un service ou d'une unité :

- dans le cadre de la journée :

Il peut s'agir du travail par équipes successives ou par relais. Dans ce dernier cas, seules les équipes chevauchantes (dont les horaires se recouvrent) pourront être mises en place.

Les équipes alternantes (équipes travaillant tour à tour, avec des périodes de travail séparées par de longues pauses) sont exclues en raison des contraintes qu'elles comportent pour les salariés.

- dans le cadre de la semaine :

Il s'agit ici du travail par roulement : le deuxième jour de repos hebdomadaire n'étant pas attribué le même jour à tous les salariés, le service peut fonctionner 6 jours, alors que la répartition du temps de travail de chaque salarié doit tenir compte du repos hebdomadaire.

La mise en œuvre de ces modalités doit être soumise à l'avis du Comité d'Entreprise et du CHSCT ou du Comité social et économique lorsqu'il est mis en place.

10. Le travail à distance et le télétravail

10.1. Les définitions

Le travail à distance désigne le travail réalisé depuis un lieu autre que le lieu habituel du travail du salarié. Il s'agit en priorité des locaux de la Caisse Régionale.

En application de l'article L. 1222-9 du Code du travail, « le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

10.2. Les principes directeurs relatifs au travail à distance et au télétravail dans la branche des Caisses Régionales du Crédit Agricole :

1. L'objectif du travail à distance et du télétravail peut être de réduire les temps de trajet des salariés en leur permettant de travailler à proximité de leur domicile, en améliorant ainsi la qualité de vie au travail, comme la qualité du travail et la performance, mais aussi les conditions de conciliation des temps de vie.
2. Le travail à distance et le télétravail permettent d'accompagner des situations particulières liées au fonctionnement de l'entreprise (exemples : accompagnement de changement, indisponibilité des locaux/déménagement...) ou à la situation personnelle du salarié (exemple : nécessité de s'occuper d'un proche, distance domicile/travail, évolution de la situation familiale...).
3. La mise en place du travail à distance et du télétravail comporte certaines contraintes relatives notamment à la sécurité informatique et bancaire, à la coordination des équipes, aux risques d'isolement des salariés. Ces contraintes sont plus importantes en matière de télétravail, effectué depuis le domicile du salarié.
4. Eu égard au souci du Crédit Agricole de maintenir les agences sur le territoire au service de ses clients et des contraintes liées au télétravail évoquées ci-dessus, le travail à distance est à privilégier par rapport au télétravail, notamment pour les salariés du réseau.
5. Néanmoins, le télétravail, et notamment le télétravail occasionnel peut répondre aux besoins particuliers des Caisses Régionales et de leurs salariés (par exemple, dans le cadre de l'indisponibilité des transports en commun).
6. Ni le télétravail, ni le travail à distance ne peuvent s'exercer à temps plein. Il appartient à chacune des Caisses régionales de définir l'organisation du télétravail adaptée à son contexte (ex : 1 jour / semaine, 45 jours / an...)

10.3. Orientations de méthode pour mettre en place le travail à distance et ou le télétravail

- Mettre en place le travail à distance et/ou le télétravail en concertation avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- Définir les objectifs de la mise en place du travail à distance et/ou du télétravail dans la Caisse Régionale (exemple : accompagnement de déménagement, accompagnement des situations personnelles particulières, démarche de prévention des risques routiers...)
- Choisir le dispositif à mettre en place : travail à distance et/ou télétravail,
- Réaliser un diagnostic :
 - des populations éligibles au travail à distance et/ou au télétravail sur la base de critères tels que l'autonomie du salarié, l'ancienneté dans le poste, la nécessité de présence physique sur un site précis de l'entreprise...
 - des moyens nécessaires à la mise en place du travail à distance et /ou du télétravail : l'équipement en outils nomades permettant le travail à distance ou le télétravail, capacité

d'accueil sur les différents sites de l'entreprise (par exemple au sein des agences) des personnes en situation de travail à distance.

- Définir les critères de priorité d'accès au travail à distance et/ou au télétravail (ex : ancienneté, situation familiale, distance domicile/lieu de travail...)
- Définir les conditions et limites du travail à distance et/ou du télétravail : nombre de jours, période de référence (semaine, mois, trimestre, année...), jours variables ou fixes, lieu du travail à distance, journées sans travail à distance et/ou télétravail,
- Prévoir des mesures d'accompagnement du manager et du salarié (entretiens, réunions, formations, sensibilisations, guide...)
- Mettre en place un pilote, en définissant sa durée, son périmètre, ses modalités, les critères d'éligibilité, les modalités d'évaluation.
- Sur la base de ce retour d'expérience, définir les modalités concrètes de la réalisation du travail à distance et/ou du télétravail dans la Caisse Régionale.

CHAPITRE III

LA REMUNERATION

Le lissage de la rémunération

1. Quelle que soit l'organisation du temps de travail, les salariés bénéficient d'une rémunération mensuelle moyenne indépendante de l'horaire réellement effectué dans le mois.
2. En cas d'embauche d'un salarié en cours d'année, la régularisation de la rémunération est opérée à l'issue de chaque période de 12 mois définie par la Caisse régionale.
3. En cas de départ d'un salarié en cours d'année, la régularisation de la rémunération est opérée au terme de son contrat de travail.
4. La retenue de salaire applicable aux absences sans solde est calculée à partir de la rémunération moyenne de chaque salarié.

CHAPITRE IV

LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES

Le présent accord constitue des dispositions sociales en matière de temps de travail dans la branche du Crédit Agricole, il s'adapte donc aux besoins de l'ensemble des entités quelle que soit leur taille ou leur contexte.

Annexe

Exemples de répartition dans l'année de jours et de demi-journées de congés, dans le cadre d'une durée conventionnelle annuelle de 1599 heures et d'un total de 56 jours (hors impact de la journée de solidarité) de congés annuels (Cf. Chapitre II paragraphe A.2)

Les possibilités de répartition des jours de congés dans l'année sont multiples selon leur niveau de concentration.

Elles peuvent notamment faire apparaître des prises de congés :

- par semaines entières,
- par journées dans le mois,
- par demi-journées la plupart des semaines de l'année.

Les 3 exemples ci-dessous permettent d'illustrer cet éventail de solutions. Ils sont issus de travaux réalisés dans des unités de Caisses régionales et concilient à la fois les spécificités des unités et les souhaits des salariés.

- **Dans un premier exemple**, le rythme d'activité de l'équipe est relativement constant au cours de l'année, avec cependant des contraintes de service un peu moins fortes en été.

La solution examinée dans l'équipe consiste d'une part à favoriser l'allongement des congés durant l'été et d'autre part, à augmenter la prise de congés régulière, par exemple 2 jours par mois durant une dizaine de mois dans l'année.

- **Dans un deuxième exemple**, les variations d'activité dans l'année se caractérisent par des périodes de moindre activité situées sur certaines semaines, principalement durant les vacances scolaires ; pour toutes les semaines de l'année, l'activité est régulièrement répartie sur les jours de la semaine.

Dans ce cas, la règle privilégiée consiste à répartir les congés sous forme de semaine entière durant les semaines de moindre activité. Jusqu'à 9 semaines entières de congés dans l'année peuvent ainsi être libérées pour les salariés de cette équipe, sans dégrader le niveau de service.

- **Dans un troisième exemple**, les périodes régulières de moindre activité se situent principalement sur une ou plusieurs demi-journées dans la semaine, et sur les mois de juillet et août.

Dans ce cas, l'OTT étudiée dans l'équipe consiste d'abord à répartir des demi-journées de congés sur une quarantaine de semaines dans l'année, tout en conservant les congés d'été.

AUTRES ACCORDS DE BRANCHE

Sommaire

- Accord de translation du 4 avril 2007
- Avenant interprétatif de l'accord sur le temps de travail au Crédit Agricole et de reconduction de l'Annexe 2 à la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole du 27 novembre 2013
- Accord sur le travail à temps partiel du 23 novembre 2016
- Accord du 12 avril 2018 portant création de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation dans la Branche des Caisses Régionales de Crédit Agricole et autres organismes

ACCORD DE TRANSLATION

DU 4 AVRIL 2007

Entre les soussignés :

- La Fédération Nationale du Crédit Agricole,

d'une part,

- Les organisations syndicales ci-après* :
 - Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T.)
 - Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (S.N.E.C.A. - C.G.C.)
 - Union Nationale des Syndicats Autonomes / Crédit Agricole et ses filiales (UNSA/CA)
 - Fédération des Employés et Cadres (F.O.)

d'autre part,

* Organisation adhérente : Fédération CFTC de l'agriculture (CFTC-AGRI) le 23 avril 2013

Mise à jour avril 2019

Préambule

Vu l'accord du 4 avril 2007 portant sur la modification de certaines dispositions de la Convention Collective Nationale du Crédit agricole et sur l'Annexe 1,

considérant que les modifications de la convention collective doivent s'effectuer en assurant aux salariés un niveau identique de garanties sociales lorsque le cadre des relations contractuelles n'est pas modifié,

les parties conviennent, conformément à l'article 1 de la Convention collective nationale du Crédit agricole, d'appliquer, lors de l'entrée en vigueur de ces modifications, les règles suivantes aux salariés dont le contrat de travail était régi par les dispositions antérieures.

Le présent accord de translation se substitue à l'accord de translation du 18 juillet 2002, confirmé par l'accord du 13 juin 2006.

Article 1 : Composantes de la rémunération conventionnelle

L'accord du 4 avril 2007 actualise la définition des composantes de la rémunération conventionnelle selon les modalités suivantes :

- **La rémunération de la classification**, qui rétribue :
 - la *Position de classification de l'emploi*, exprimant le niveau des responsabilités confiées et des compétences à mettre en œuvre a priori pour accomplir la prestation demandée dans l'emploi.
 - ou une *Position de classification personnelle* supérieure lorsque le salarié a, dans son métier et conformément au chapitre III, paragraphe II-B-3, de l'annexe 1 à la Convention Collective, développé des expertises supplémentaires reconnues et mises en œuvre au service des performances de l'équipe.
- **La rémunération des compétences individuelles**, qui rétribue le surplus des compétences mises en œuvre par le salarié dans son emploi, ou dans les emplois précédemment occupés, en vue de produire la performance attendue par la Caisse régionale, notamment au regard du référentiel décrit au chapitre IV de l'annexe 1 à la Convention Collective.

Cette rémunération des compétences individuelles sera majorée, le cas échéant, de l'équivalent en euros des points de diplôme obtenus en application des précédentes dispositions de l'article 32 de la Convention Collective Nationale.

- **La rémunération conventionnelle complémentaire**, incluant le supplément familial de salaire tel que défini à l'article 31 de la Convention collective nationale et l'équivalent en euros de points spécifiques nationaux acquis au titre de mesures nationales spécifiques.

Article 2 : Rattachement aux fonctions repère et familles professionnelles

Lors de l'application des nouvelles dispositions de l'annexe 1 relatives aux familles professionnelles et aux fonctions repère, le rattachement des emplois aux nouvelles fonctions repère se fait selon des modalités de raccordement qui seront présentées par la Caisse régionale aux correspondants désignés par les organisations syndicales signataires de l'accord en application du chapitre VI de l'annexe, sans que cette opération donne lieu à une nouvelle pesée d'emploi, ni à un changement de niveau ou de classification de l'emploi.

Article 3 : Positions de classification des emplois

Les nouvelles positions de la classification de l'emploi sont appliquées selon le système de raccordement ci-dessous, sans que cette opération de "translation" donne lieu à une nouvelle pesée des emplois, ni à un changement de classification.

Niveaux	Points de qualification de l'emploi		Position de classification de l'emploi	Niveaux
Opérateur	285		1	A
Agent	300		2	B
Assistant	330		3	C
	340		4	
	350		4	
	-		5	D
Technicien-Coordinateur	375		6	E
	390		7	
	400		7	
Analyste - Animateur	420		8	F
	440		9	
	460		9	
Chargé d'activités	485		10	G
	515		11	
	540		11	
Responsable de domaine d'activités	585		12	H
	630		13	
	645		13	
Responsable de secteur d'activités	700		14	I
	755		15	
Responsable de pôle d'activités	820		16	J
	900		17	

Article 4 : Positions de classification personnelles

Dans l'esprit des accords du 18 juillet 2002 et du 4 avril 2007, la position de classification des salariés rémunérés sur la base de 350, 400, 460, 540 et 645 points de qualification de l'emploi évoluera a minima dans les conditions suivantes :

Niveaux	Points de qualification de l'emploi	Position de classification personnelle
C	350	5
E	400	8
F	460	10
G	540	12
H	645	14

Par ailleurs, les Caisses régionales examineront la situation de chaque salarié concerné pour vérifier si, au regard des dispositions du paragraphe « *Reconnaissance des expertises supplémentaires mises en œuvre au service de l'équipe* » du chapitre III de l'annexe 1 de la Convention collective, la position de classification personnelle de certains desdits salariés ne doit pas être valorisée dans des proportions supérieures.

Ces dispositions confirment, par une position de classification personnelle supérieure à la position de classification de l'emploi, la reconnaissance des expertises supplémentaires mises en œuvre au service de la performance de l'équipe par les salariés concernés.

Article 5 : Evolution des composantes de la rémunération conventionnelle

Au 01/07/2007, les éléments de rémunération en vigueur au 30/06/2007 évolueront dans les conditions suivantes :

- La **rémunération des compétences individuelles mensuelle** correspond au produit entre la valeur du point en vigueur au 30 juin 2007 et la somme, au 30 juin 2007, des Points de Qualification Individuelle du salarié, majorés le cas échéant des points de diplôme obtenus en application des précédentes dispositions de l'article 32 de la Convention Collective Nationale.
- La **rémunération conventionnelle complémentaire mensuelle** correspond au produit entre la valeur du point en vigueur au 30 juin 2007 et la somme, au 30 juin 2007, des points dont bénéficie le salarié au titre des dispositions de l'article 31 de la Convention collective nationale, majorés le cas échéant des points spécifiques nationaux dont bénéficie le salarié au titre de mesures nationales spécifiques.

- La **rémunération de la classification mensuelle du salarié** correspond à la rémunération associée à la position de classification de l'emploi, ou position de classification personnelle du salarié lorsque celle-ci est supérieure.

La correspondance entre position de classification et rémunération de la classification mensuelle au 01/07/2007 est la suivante :

Position de classification	Rémunération de la classification mensuelle
17	3 950 €
16	3 570 €
15	3 247 €
14	3 000 €
13	2 725 €
12	2 490 €
11	2 210 €
10	2 063 €
9	1 920 €
8	1 805 €
7	1 695 €
6	1 610 €
5	1 537 €
4	1 485 €
3	1 444 €
2	1 349 €
1	1 298 €

La revalorisation de la rémunération de la classification mensuelle de chaque salarié est accompagnée d'une absorption :

- de la rémunération des compétences individuelles mensuelle,
- d'éléments de rémunération accordés par les Caisses régionales pour prendre en compte une situation particulière, telle qu'une réorganisation (notamment une fusion) ou le coût de la vie (notamment points de marché, indemnité de résidence), et plus généralement toute rémunération issue des points spécifiques prévus absorbables ou amortissables par une disposition locale.

Les modalités d'absorption d'éléments de rémunération accordés par les Caisses régionales sont arrêtées après négociation avec les organisations syndicales.

Lors de l'application des nouvelles positions de rémunération de la classification, au 1^{er} juillet 2007, la rémunération conventionnelle mensuelle de chaque salarié sera majorée au minimum de 36 euros bruts, la rémunération annuelle brute théorique du salarié étant ainsi majorée de 468 euros (sur 13 mois pour un salarié évoluant à temps plein).

La revalorisation de la rémunération de la classification et le versement du différentiel résultant de la mise en œuvre des dispositions du présent accord seront effectués avec le salaire du mois de septembre 2007, avec rappel au 1^{er} juillet 2007, aux salariés inscrits à l'effectif au moment du paiement.

Article 6 : Mise en œuvre des nouvelles dispositions de l'Annexe I de la Convention Collective

Examen de la position de classification de certains emplois

L'accord du 4 avril 2007 instaure une position de classification de l'emploi supplémentaire (5^{ème} position de classification de l'emploi) à laquelle n'est associée aucune position de qualification de l'emploi (PQE) actuelle.

Dès lors, les Caisses régionales examineront, avant le 31/12/2007, les situations de travail rattachées automatiquement à la 4^{ème} position de classification de l'emploi mais devant, au regard des dispositions des chapitres I et II de la nouvelle annexe 1 de la Convention Collective Nationale, être rattachées à la 5^{ème} position de classification de l'emploi.

Cet examen des situations de travail sera présenté, pour concertation, aux correspondants des organisations syndicales signataires désignés conformément aux dispositions du chapitre VI de l'annexe 1 à la Convention Collective.

Les salariés dont les situations de travail, au regard des dispositions des chapitres I et II de la nouvelle annexe I de la Convention Collective Nationale, seront rattachées à la 5^{ème} position de classification de l'emploi avant le 31/12/2007, bénéficieront d'un gain minimum de 70 euros bruts incluant la majoration de la rémunération conventionnelle mensuelle de 36 euros bruts définie à l'article 5 du présent accord.

Mise en œuvre des dispositions relatives à la reconnaissance des expertises supplémentaires mises en œuvre au service des performances de l'équipe

L'accord du 4 avril 2007 instaure des dispositions permettant de reconnaître les expertises supplémentaires développées par les salariés et mises en œuvre au service des performances de l'équipe.

Afin de mettre en œuvre dans des délais favorables ces nouvelles dispositions, l'ensemble des Caisses régionales examinera, conformément aux dispositions du chapitre III de l'annexe 1 de la Convention Collective Nationale, la situation des salariés afin que, avant le 31/03/2008, 13% d'entre eux, salariés concernés par l'article 4 du présent accord inclus, aient une position de classification personnelle supérieure à la position de classification de leur emploi.

Le respect de cet engagement s'appréciera au niveau de la branche, chaque Caisse régionale ne pouvant, d'ici le 31/03/2008, compter moins de 10% de salariés reconnus au titre des expertises supplémentaires mises en œuvre au service des performances de l'équipe, salariés concernés par l'article 4 du présent accord inclus.

Les salariés ayant bénéficié d'une reconnaissance au titre des expertises supplémentaires mises en œuvre au service des performances de l'équipe avant le 31/03/2008 bénéficieront d'un gain minimum de 50 euros bruts incluant la majoration de la rémunération conventionnelle mensuelle de 36 euros bruts définie à l'article 5 du présent accord.

Mise en œuvre des dispositions relatives à la reconnaissance des compétences individuelles mises en œuvre dans l'emploi

L'accord du 4 avril 2007 précise les conditions pour une reconnaissance personnalisée des compétences individuelles mises en œuvre dans l'emploi. Dans cet esprit, cet accord prévoit des adaptations des garanties d'évolution de la rémunération conventionnelle, notamment :

- la réduction de 5 à 4 ans de la période de référence retenue pour apprécier le respect desdites garanties.
- la majoration du montant total desdites garanties.

Aussi, les Caisses régionales prendront toutes les dispositions nécessaires pour que le respect des garanties d'évolution de la rémunération conventionnelle (garanties de 1^{er} et de 2nd niveau) soit pleinement vérifié au 31/12/2007, conformément aux dispositions du chapitre III de la nouvelle annexe 1 de la Convention Collective Nationale.

Article 7 : Garanties d'évolution de la rémunération conventionnelle

Les garanties d'évolution de la rémunération conventionnelle prévues au chapitre III de l'annexe 1 à la Convention collective commenceront à s'appliquer dès le 31/12/2007.

Les valorisations de la rémunération conventionnelle survenues lors de la translation sont prises en compte dans la vérification du respect des garanties d'évolution de la rémunération conventionnelle telles que définies au chapitre III de l'annexe 1 à la Convention collective.

La référence aux garanties conventionnelles retenue dans le cadre de la négociation annuelle de branche sur les salaires est majorée de 0,32 points à compter du 01/01/2008.

Article 8 : primes de diplôme

Les salariés qui, au 30 juin 2007, étaient inscrits dans un parcours de formation donnant lieu au versement d'une prime au titre des dispositions de l'article 32 de la Convention collective en vigueur à cette date, continueront à en bénéficier selon les mêmes modalités qu'antérieurement.

Article 9 : Statuts et statut "cadre"

Les statuts sont associés à la position de classification de l'emploi telle que déterminée en application des chapitres I et II de l'annexe 1 à la Convention Collective Nationale.

Le statut cadre est associé aux emplois rattachés aux niveaux de classification G à J.

Les salariés dont les emplois relevaient de la classification des emplois du personnel d'encadrement de la Convention collective de travail à adhésions multiples, et dont l'emploi appartenait à une autre catégorie que celle du personnel "cadre" (F, G, H) lors de la transposition du 1^{er} avril 1988, continueront de bénéficier de leur statut antérieur.

De même, dans le respect des pratiques et accords locaux, la mise en œuvre des dispositions du présent accord ne peut, en aucun cas, avoir pour effet de réviser le statut cadre des salariés qui en bénéficient au 30/06/2007.

Par ailleurs, dans le cas de la mise en œuvre des dispositions relatives à la reconnaissance des expertises supplémentaires au service de la performance de l'équipe, les parties conviennent de se réunir avant le 31 décembre 2007 pour examiner l'opportunité de modifier les termes du premier paragraphe du présent article.

Article 10 : Information des salariés

Chaque salarié sera informé des nouvelles dispositions de l'annexe 1 de la Convention Collective et des dispositions du présent accord avant le 30 juin 2007.

Par ailleurs, au plus tard le 30 septembre 2007, chaque salarié sera individuellement informé par écrit, des éléments suivants :

- fonction repère ou, le cas échéant, fonction spécifique, à laquelle est rattachée son emploi,
- intitulé de l'emploi,
- niveau, position et rémunération de la classification de l'emploi,
- statut,
- niveau, position et rémunération de la classification personnelle
- composition de la rémunération conventionnelle au 01/07/2007.

Article 11 : Logement des chefs d'agence

Les chefs d'agence qui, compte-tenu des contraintes inhérentes à leurs fonctions, bénéficiaient, en application du C de l'article 1 de la section 2 (Chapitre II, Titre I) de l'annexe à la Convention collective nationale, de l'avantage en nature logement au 31/12/1996, continueront à en bénéficier à compter de l'entrée en vigueur de l'accord du 4 avril 2007, dans les mêmes conditions qu'antérieurement.

Toutefois, le maintien de cet avantage cessera dès que les fonctions actuelles de chef d'agence prendront fin (fonctions couvertes dans la rédaction antérieure à l'accord du 18 juillet 2002 par les fonctions de chargé d'équipe commerciale, responsable de domaine d'activités commerciales, responsable de secteur commercial et dans les nouvelles dispositions par les fonctions repère de gestion d'équipe commerciale, management de domaine commercial, management de secteur commercial).

Les chefs d'agence qui, à la date du 31.12.1996, avaient renoncé à la mise à disposition d'un logement par la Caisse régionale, mais qui avaient respecté l'obligation de résidence sur les lieux, pourront à nouveau bénéficier de l'avantage visé ci-dessus en cas de mobilité dans une fonction équivalente.

Article 12 : Avantages locaux

Les dispositions de l'accord du 4 avril 2007 ne peuvent avoir pour effet de modifier, sinon dans le cadre des dispositions de l'article 5 du présent accord, le niveau des avantages propres à chaque Caisse régionale, notamment ceux liés à la rémunération extra-conventionnelle qui avaient été déterminés en application de l'article 26 de la Convention collective dans sa rédaction antérieure.

Ainsi, pour les avantages locaux exprimés en points, la conversion en euros sera réalisée en tenant compte de la valeur du point applicable au 30/06/2007.

Par ailleurs, si la mise en œuvre des dispositions du présent accord et de celles de l'accord du 4 avril 2007 devait rendre impossible ou inadéquate l'application d'accords locaux, une adaptation desdits accords serait nécessaire après négociation avec l'ensemble des organisations syndicales.

Article 13 : Clause de réexamen

En cas de revalorisation significative du SMIC d'ici le 31 décembre 2007, une réunion sera organisée dans les meilleurs délais afin d'examiner les conséquences de cette revalorisation sur le niveau de la rémunération de la classification des emplois attachés aux premières positions de classification telles que mentionnées à l'article 5 du présent accord et à l'article 26 de la Convention Collective.

Article 14 : Modalités d'application de l'accord

Les accords conclus dans les Caisses régionales ne pourront déroger aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable.

AVENANT INTERPRETATIF DE L'ACCORD SUR LE TEMPS DE TRAVAIL AU CREDIT AGRICOLE ET DE RECONDUCTION DE L'ANNEXE 2 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU CREDIT AGRICOLE DU 27 NOVEMBRE 2013*

Entre les soussignés :

- La Fédération Nationale du Crédit Agricole,

d'une part,

- Les organisations syndicales ci-après :
 - Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T.)
 - Fédération CFTC de l'Agriculture (C.F.T.C-AGRI)
 - Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (S.N.E.C.A. - C.F.E.- C.G.C.)
 - Fédération des Employés et Cadres (F.O.)

d'autre part,

* Cet accord a fait l'objet d'un arrêté d'extension, du Ministre de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt, en date du 4 mars 2014

Vu l'accord sur le temps de travail en date du 13 janvier 2000,

Vu les avenants ayant reconduit et modifié l'annexe 2 à la Convention Collective du Crédit Agricole, intitulée "Durée et organisation du temps de travail", créée par l'accord susvisé, en particulier les avenants du 15 décembre 2009, du 1^{er} décembre 2010 et en dernier lieu l'avenant du 24 octobre 2011 ayant reconduit ces dispositions jusqu'au 31 décembre 2013,

Après examen des modalités d'une nouvelle reconduction lors des réunions de la Commission Nationale de Négociation du 25 juin 2013, 10 octobre 2013 et 27 novembre 2013, les parties signataires souhaitent rappeler le contexte dans lequel l'accord initial a été conclu et l'équilibre trouvé auquel les partenaires entendent manifester leur attachement dans le cadre du présent avenant interprétatif.

Le présent avenant, dans sa première partie, a donc pour objet de préciser l'intention commune des parties signataires à l'accord du 13 janvier 2000 et, ces principes rappelés, de reconduire l'annexe 2 susvisée dans une deuxième partie.

Première partie : Les principes de l'accord sur le temps de travail

1.1. Le choix d'une négociation au niveau de la Branche pour construire un cadre commun et assurer la cohérence et l'équité

Dans la démarche de l'accord du 13 janvier 2000, figurait « *le choix de négocier au niveau national afin de répondre aux préoccupations sociales communes à l'ensemble des Caisses régionales et de leurs salariés* ».

Ainsi, l'accord précisait que « La construction d'un cadre commun dans la négociation nationale constitue un préalable à toute mise en œuvre locale dans les Caisses régionales, puisqu'il permet d'assurer la cohérence et l'équité dans l'évolution de l'organisation du temps de travail dans toutes les Caisses régionales » (accord du 13 janvier 2000, « Démarche de l'accord » page 5).

Dans le même sens, l'annexe 2 « Durée et organisation du temps de travail » mentionne : « La négociation au niveau national d'un cadre social commun à l'ensemble des Caisses régionales est un élément important d'unité et d'équité pour l'ensemble des salariés des Caisses régionales du Crédit agricole. » (« 6. Une recherche d'équité dans le cadre et les formes d'OTT », accord du 13 janvier 2000, annexe 2, page 29 ; disposition figurant toujours dans l'annexe 2 actuelle)

Ces choix ont été maintenus dans les négociations ultérieures.

Les organisations signataires attachées au rôle de la Branche dans la définition d'un cadre social commun, tiennent à réaffirmer ces principes.

1.2. La traduction de ces principes dans la durée annuelle du temps de travail : 56 jours de congé et de repos tout compris

Dans l'accord du 13 janvier 2000, la durée conventionnelle du travail de 35 heures en moyenne sur l'année a été fixée à 1599 heures par an ou à 205 jours travaillés dans l'année pour les cadres en forfait jours (durée passée à 1606 heures et à 206 jours par an pour tenir compte de la journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées), pour un salarié présent sur l'ensemble de l'année et bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés. (p 26 de l'accord du 13 janvier 2000).

Pour parvenir à ces durées annuelles de travail, les partenaires sociaux ont prévu l'attribution de demi-journées ou de journées de repos et de congés.

Les signataires ont voulu définir un nombre commun de jours de congés et de repos à toutes les Caisses régionales, quelles que soient leurs spécificités.

Le nombre sur lequel les signataires se sont entendus est donc de 56 jours de congé et de repos tout compris.

L'annexe 2 conclue en 2000 énonce ainsi : « *En matière de temps de travail, le présent accord fixe des principes et des éléments de référence précis, un décompte annuel, un volume annuel de temps de travail, 56 jours de congés, ... qui garantissent une équité globale en matière de temps de travail.* » (page 29 de l'accord du 13 janvier 2000)

Ce nombre de 56 jours de congés et de repos permet ainsi de tenir compte de toutes les particularités des Caisses régionales et répond à la finalité recherchée par les partenaires sociaux de fixer un régime commun et équitable pour tous.

Ainsi, selon la volonté des partenaires sociaux à l'accord du 13 janvier 2000 non modifié sur ce point depuis l'origine, le nombre de 56 jours de congés et de repos « tout compris », englobe bien tous les jours chômés dans les différentes Caisses régionales quelle qu'en soit la nature ou la source, légale, réglementaire, conventionnelle ou autre.

Le nombre de jours chômés étant nécessairement différent d'une Caisse régionale à une autre, d'une année à une autre, d'un régime de travail à un autre, le nombre de demi-journées ou de journées de repos s'ajoutant aux jours de congés payés annuels et aux jours chômés pour atteindre le nombre global et commun à tous de 56 jours a été déterminé par différentiel, ce qui est conforme aux dispositions légales.

En conclusion, quand l'annexe 2 énonce que le nombre de 56 jours comprend (...) : « *les jours chômés dans l'entreprise (jours fériés, jours de fermeture collective ou autres congés supplémentaires attribués par la Caisse régionale)* » (p 31 de l'accord du 13 janvier 2000), il convient bien d'entendre :

«- *les jours chômés dans l'entreprise (jours fériés, nationaux ou locaux, quelle qu'en soit l'origine, jours de fermeture collective ou autres congés supplémentaires attribués par la Caisse régionale.* »

1.3. La portée des présentes dispositions

Par la réaffirmation de ces principes nécessairement liés pour maintenir l'équilibre, les parties confèrent aux présentes dispositions, s'il en était besoin, une valeur interprétative de l'accord du 13 janvier 2000 et de ses avenants ayant reconduit l'annexe 2 précitée. Les dispositions de cette première partie prennent effet à la date d'application de l'accord du 13 janvier 2000, sans remise en cause des accords locaux conclus postérieurement.

Deuxième partie : La reconduction de l'annexe 2 à la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole

L'annexe 2 à la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole intitulée "Durée et organisation du temps de travail" est reconduite, dans la rédaction issue des avenants du 15 décembre 2009 et du 24 octobre 2011 précités, pour une durée de deux ans, soit du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2015, date à laquelle elle cesse de plein droit de produire ses effets, sauf reconduction expresse.

Dans l'annexe 2 ainsi reconduite, le montant prévu pour la prime versée à certains salariés du niveau G, dont la durée du travail s'exprime en jours sur l'année, est remplacé par "788 euros", au lieu de "613,05 euros", en application de l'accord du 28 février 2013 sur les salaires 2013 (Chapitre I, B. "Dispositions concernant les salariés des niveaux H à J et certains salariés du niveau G", dernier alinéa).

Les parties se réuniront six mois avant le terme de l'annexe 2 prévu ci-dessus, soit avant le 1^{er} juillet 2015, pour examiner les modalités d'une éventuelle reconduction.

Pendant sa durée d'application, sa révision partielle ou totale pourra être demandée.

La demande devra être présentée par écrit et préciser les points sur lesquels une révision est demandée.

Sous réserve des dispositions de la loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, les accords conclus dans les Caisses régionales ne pourront déroger aux dispositions de l'annexe 2, sauf dans un sens plus favorable.

ACCORD DU 23 NOVEMBRE 2016 SUR LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL AU CREDIT AGRICOLE*

Entre les soussignés :

- La Fédération Nationale du Crédit Agricole,

d'une part,

- Les organisations syndicales ci-après :
 - Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T.)
 - Fédération CFTC de l'Agriculture (C.F.T.C-AGRI)
 - Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (S.N.E.C.A. - C.F.E.- C.G.C.)
 - Fédération des Employés et Cadres (F.O.)
 - Union des Syndicats de Salariés du Crédit Agricole Mutuel (S.U.D-C.A.M.)

d'autre part,

* Cet accord a fait l'objet d'un arrêté d'extension du Ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation, en date du 29 août 2017.

Préambule

Dans le cadre d'une politique sociale volontariste, le travail à temps partiel vise à concilier les aspirations professionnelles et personnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle, avec les exigences de développement de l'entreprise et la satisfaction des attentes des clients.

La renégociation de l'accord de branche étendu du 13 janvier 2000 régulièrement aménagé jusqu'à ce jour et en dernier lieu le 15 septembre 2011, constitue une opportunité pour consolider le dispositif de travail à temps partiel, et en éclairer le fonctionnement dans les Caisses régionales⁴.

Les parties signataires du présent accord, conclu dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives aux accords de branche, considèrent que le développement du travail à temps partiel répond à trois objectifs :

- Le choix de conditions de travail par les salariés.
Les salariés optent librement pour un travail à temps partiel afin de pouvoir mener, aussi harmonieusement que possible, des parcours professionnels et des choix de vie personnelle.
- L'organisation de la Caisse régionale qui peut intégrer le temps partiel.
Il s'agit également, dans le cadre de l'organisation de la Caisse régionale, de contribuer à faciliter et à fluidifier le processus d'accès des salariés au travail à temps partiel.
- Le développement et le maintien de l'emploi.

Concernant le contenu du présent accord.

Afin de faciliter l'information immédiate et globale des salariés sur le régime applicable au travail à temps partiel, le contenu de l'accord a été enrichi par les dispositions sur le travail à temps partiel figurant dans d'autres accords de branche, comme l'accord sur la formation professionnelle du 6 mai 2015, l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 2 juin 2015, et l'accord relatif aux modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et à la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 6 avril 2016.

Le contenu de l'accord prend également en compte les nouveautés sur le travail à temps partiel issues de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, de l'ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015 relative à la simplification et à la sécurisation des modalités d'application des règles en matière de temps partiel, et de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Les principales évolutions introduites dans l'accord concernent notamment, la création d'une durée minimale hebdomadaire de travail à temps partiel, ainsi que la possibilité pour les salariés d'opter pour une augmentation temporaire de leur travail à temps partiel, par des compléments d'heures convenus dans le cadre d'un avenant à leurs contrats de travail.

En outre, sont renforcés le processus de demande de passage au travail à temps partiel, le statut et le parcours des salariés à temps partiel, ainsi que le rôle des institutions représentatives du personnel en matière de temps partiel.

Le présent accord est structuré autour des six thématiques suivantes :

- L'introduction et les différentes formes d'organisation du temps partiel ;
- Le processus de demande du salarié de travail à temps partiel ;

⁴ Par Caisse régionale, on entend les caisses régionales et les organismes adhérant à la convention collective nationale.

- La durée minimale des salariés à temps partiel et les heures complémentaires ;
- Le statut du salarié à temps partiel (contrat de travail, rémunération...) ;
- Le parcours des salariés à temps partiel (formation, évolution, mobilité, priorité d'emploi) ;
- Le rôle des institutions représentatives du personnel et droits collectifs (introduction, suivi, évolution du temps partiel...).

Article 1 : Mise en œuvre du travail à temps partiel

Outre les dispositifs spécifiques de travail à temps partiel prévus par la loi (par exemple, le temps partiel dans le cadre du congé parental d'éducation), des horaires inférieurs à la durée normale du travail dans la Caisse régionale peuvent être mis en œuvre.

Dans ce contexte, tous les salariés quel que soit l'emploi occupé, ont le choix entre le travail à temps plein ou le travail à temps partiel.

Article 2 : Organisation du travail à temps partiel

Dès lors qu'il est décidé de les mettre en œuvre, les emplois à temps partiel sont proposés à l'ensemble des salariés.

Par ailleurs, tout salarié travaillant à temps plein, quels que soient son statut, son métier et sa classification, peut demander à bénéficier d'un emploi à temps partiel.

Article 3 : Les différentes formes d'organisation du travail à temps partiel

Sont considérés comme horaires à temps partiel, les horaires inférieurs à la durée normale du travail dans la Caisse régionale, telle que définie par l'accord sur le temps de travail au Crédit Agricole.

Les horaires de travail peuvent être organisés sur une base :

- soit journalière,
- soit hebdomadaire,
- soit mensuelle,
- soit annuelle :
 - avec une variation de la durée du travail sur tout ou partie de l'année,
 - ou avec une alternance de périodes travaillées et de périodes non-travaillées.

Pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours, il est possible de conclure une telle convention pour un nombre de jours réduit par rapport au nombre de 205 jours (hors journée de solidarité) prévu par l'annexe 2 à la Convention collective nationale selon les modalités définies ci-après.

Article 4 : Durée minimale de travail à temps partiel

Il est institué une durée minimale de travail à temps partiel de 15 heures hebdomadaires, à l'exception des dérogations déjà prévues à l'article L.3123-7 du code du travail.

Les horaires de travail des salariés effectuant une durée de travail à temps partiel de moins de 24 heures par semaine, sont regroupés :

- soit sur des journées ou des demi-journées régulières,

- soit sur des journées ou des demi-journées complètes. Par une journée ou demi-journée complète, on entend une journée ou demi-journée continue.

Les salariés qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée d'au moins 24 heures ou un emploi à temps complet, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

La Caisse régionale porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Par ailleurs, chaque année dans le cadre du bilan prévu à l'article 5.2, la Caisse régionale informe le comité d'entreprise du nombre d'emplois proposés et du nombre de dérogations individuelles à la durée minimale hebdomadaire de travail prévue par le présent accord qui sont accordées à la demande du salarié, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités, ainsi qu'au bénéfice du salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

Article 5 : Le rôle des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales

5.1 L'introduction du travail à temps partiel

Le Comité d'entreprise est consulté lors de l'introduction du travail à temps partiel dans une Caisse régionale ou en cas de modification importante de ses modalités.

Le comité d'entreprise formule à son initiative toute proposition susceptible d'améliorer le dispositif mis en place dans la Caisse régionale. Dans le cadre des échanges sur le travail à temps partiel, les propositions formulées par le comité d'entreprise peuvent être inscrites dans le calendrier des négociations programmées avec les délégués syndicaux.

Lors de l'introduction d'une variation de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, le CHSCT et le Comité d'entreprise sont consultés sur les catégories de salariés concernés, sur les durées minimales de travail, hebdomadaire ou mensuelle et pendant les jours travaillés, ainsi que sur les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier, telles que définies par la Caisse régionale.

Lors de l'introduction du travail intermittent, le CHSCT et le Comité d'entreprise sont consultés sur les emplois permanents susceptibles de comporter une alternance de périodes travaillées et non travaillées et au cas où la nature des activités exercées ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures au sein de ces périodes, les adaptations nécessaires et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés, tels que définis par la Caisse régionale. En cas de recours au travail intermittent, un suivi local sera mis en œuvre.

Lors de l'introduction des dispositifs visés aux deux alinéas précédents, un accord collectif complémentaire doit être conclu dans les Caisses régionales pour fixer les modalités prévues au présent article.

Par ailleurs, la mise en place du travail à temps partiel, ainsi que ses modalités d'application, seront examinées dans la caisse régionale, dans le cadre de la négociation annuelle prévue par l'article L.2242-5 du Code du travail.

5.2 Le bilan annuel sur le travail à temps partiel

Chaque année, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, un bilan du travail à temps partiel est présenté au comité d'entreprise. Les éléments de ce bilan sont mis à la disposition du Comité d'entreprise dans la base de données économiques et sociales. Ce bilan porte notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, sur les horaires pratiqués et le nombre d'heures effectuées par les salariés à temps partiel, sur le nombre d'heures complémentaires ainsi que sur le nombre

de demandes, le taux de réponses favorables et les raisons qui ont amené à refuser à des salariés à temps plein le bénéfice du temps partiel et à des salariés à temps partiel le bénéfice du temps plein.

A cette occasion, sont soumises à l'avis du comité d'entreprise les perspectives de développement du travail à temps partiel en ce qui concerne, notamment, les catégories de salariés et les types d'emplois pour lesquels des aménagements d'horaires pourront intervenir en priorité.

En outre, le bilan annuel sur le travail à temps partiel est prolongé par un suivi national présenté chaque année en CPNEFP concernant le nombre ou la part des salariés de 55 ans et plus travaillant à temps partiel, conformément aux dispositions de l'accord de branche du 6 avril 2016 relatif aux modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et à la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article 6 : La création d'emplois à temps partiel

Les emplois à temps partiel créés par la Caisse régionale doivent être offerts, en priorité, aux salariés de la Caisse régionale, selon la procédure prévue à l'article 8 de la Convention collective.

Les candidatures doivent être envoyées dans un délai de 30 jours à compter de la publication de l'offre.

Article 7 : La demande de travail à temps partiel

Les Caisses régionales réserveront une attention particulière à la mise en œuvre des dispositions applicables au processus de demande de passage au travail à temps partiel.

Tout salarié quel que soit l'emploi occupé, désirant bénéficier du travail à temps partiel, ou à temps réduit (pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année), doit le demander par écrit à la Direction des Ressources Humaines, deux mois à l'avance, avec copie à son responsable hiérarchique. Les candidatures sont examinées par la Direction des Ressources Humaines, qui donne une suite favorable après avis du responsable hiérarchique dans les cas où elle estime la demande compatible avec l'organisation du travail et les nécessités du service. La réponse doit être communiquée dans les 45 jours qui suivent la réception de la demande.

Toutefois, si les conditions de fonctionnement du service ou du bureau le permettent, ces délais peuvent être abrégés, notamment en cas d'accident, de maladie ou de handicap de l'un des membres de la famille du demandeur.

Lorsque, sur l'emploi à temps plein tenu par le salarié, le travail à temps partiel est incompatible avec le fonctionnement du service, la Direction des Ressources Humaines doit, après recherche de solutions avec le responsable hiérarchique et le salarié (adaptation d'organisation, temps partagé...), proposer à ce dernier les emplois disponibles conformes à sa qualification et compatibles avec un horaire à temps partiel.

Pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours, un entretien sera organisé avec la Direction des Ressources Humaines dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande pour évoquer cette possibilité en fonction notamment des nécessités de l'organisation.

En l'absence de solution et au plus tard dans un délai de trois mois à compter du refus de la demande, la Direction consulte les délégués du personnel du collège auquel appartient le salarié demandeur, en vue d'échanger sur des possibilités alternatives.

Article 8 : La durée de l'engagement

Le salarié qui désire travailler à temps partiel a le choix entre deux options :

- travail à temps partiel pour une durée déterminée d'un an, renouvelable deux fois. Un troisième renouvellement pourra être accordé, à titre exceptionnel, pour des raisons familiales particulières, voire même au-delà en cas d'accord des deux parties.
- travail à temps partiel pour une durée indéterminée.

Cette deuxième option peut être exercée à la suite de la première selon les règles prévues à l'article 7 du présent accord.

Les demandes de renouvellement seront effectuées selon les modalités prévues à l'article 7 du présent accord.

Par ailleurs, le salarié qui désire également augmenter temporairement sa durée de travail à temps partiel peut, en accord avec sa Direction, convenir de compléments d'heures dans le cadre d'un avenant à son contrat de travail à temps partiel.

En application de l'article L.3123-22 du code du travail, le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, est limité à 8 par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Les compléments d'heures peuvent être proposés aux salariés qui, tout en souhaitant rester à temps partiel, ont besoin de travailler davantage pour une durée limitée, en raison de contraintes personnelles ou familiales.

Les contraintes ou situations particulières appréciées par les Caisses régionales, pourront les amener à proposer en priorité aux salariés concernés, les compléments d'heures à accomplir.

Article 9 : L'expiration de la période de travail à temps partiel

A l'expiration de la période de travail à temps partiel à durée déterminée, le contrat de travail du salarié se poursuit sur la base de l'horaire à temps plein dans son poste. En cas d'impossibilité, il est affecté dans son ancien emploi ou dans un emploi similaire de même qualification et, si possible, dans la même localité ou dans une localité proche.

Article 10 : L'interruption de la période de travail à temps partiel

La période de travail à temps partiel à durée déterminée pourra être interrompue ou modifiée d'un commun accord, si la situation personnelle ou familiale du salarié subit une évolution particulière (notamment décès du conjoint, d'un enfant, chômage ou maladie du conjoint, divorce).

Cette disposition s'applique également aux salariés qui occupaient auparavant un emploi à temps plein et qui ont opté pour un travail à temps partiel pour une durée indéterminée.

Article 11 : La priorité d'emploi

Les salariés travaillant à temps partiel pour une durée indéterminée qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Les offres d'emploi à temps plein sont diffusées dans les conditions prévues par l'article 8 de la Convention collective.

Article 12 : Statut des salariés à temps partiel

12-1 Le contrat de travail

Le contrat de travail à temps partiel, ou l'avenant au contrat de travail, précise notamment l'organisation du temps de travail du salarié et les conditions d'une modification éventuelle de la répartition de son temps de travail.

Dans ce cas, le salarié doit être informé 15 jours au moins avant la prise d'effet de cette modification et bénéficier de contreparties adaptées à l'importance du changement.

Cette répartition doit s'inscrire dans le cadre des horaires fixés pour les différentes unités de la Caisse régionale.

L'avenant au contrat de travail permettant d'augmenter temporairement la durée du travail à temps partiel, mentionne les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat.

Pour les salariés en forfait jours, un avenant à la convention de forfait sera conclu pour une durée déterminée d'un an, renouvelable deux fois. Il déterminera notamment le nombre de jours travaillés, le nombre de jours de repos dans l'année et la rémunération dont le montant sera calculé proportionnellement au nombre de jours travaillés.

12-2 La carrière

Le fait pour un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne doit, en aucun cas, le léser dans le déroulement de sa carrière (prise de responsabilités, rémunération des compétences individuelles, etc....).

Le temps partiel ne doit pas être un obstacle au déroulement de carrière en permettant notamment l'accès et la tenue d'un poste à responsabilité, conformément aux dispositions de l'accord de branche du 2 juin 2015 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

En outre, dans le cadre de la gestion des carrières, les processus de sélection (détectations, tests, entretiens...) doivent se baser plus particulièrement sur des notions telles que les compétences et la motivation, et exclure des pratiques discriminatoires liées au temps partiel, conformément aux dispositions de l'accord de branche du 2 juin 2015 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Durant sa période d'activité à temps partiel, le salarié bénéficie de l'ensemble des dispositions de la Convention collective comme s'il exerçait une fonction à temps plein.

12-3 La rémunération

La rémunération servie aux salariés travaillant à temps partiel est calculée de la même manière que celle qui est servie aux salariés travaillant à temps plein.

Le montant versé est proportionnel au temps de travail effectué par référence à un horaire à temps plein.

Les primes et indemnités contractuelles sont versées dans les conditions habituelles, mais proportionnellement au temps de travail.

Toutefois, le montant de la prime de mariage, de la prime attribuée pour la médaille d'honneur agricole et de l'indemnité de départ à la retraite est déterminé en tenant compte des périodes de travail à temps plein et des périodes de travail à temps partiel.

Le temps partiel établi sur une base annuelle donne lieu à une rémunération lissée et versée sur une base mensuelle. En cas de rupture du contrat, une comparaison est effectuée entre le salaire versé et les heures effectivement travaillées ; le cas échéant, il est procédé à une régularisation.

Article 13 : Les congés annuels et congés spéciaux

Les droits aux congés payés annuels sont acquis dans les conditions prévues pour les salariés travaillant à temps plein.

Leur durée est équivalente à celle dont bénéficient les salariés travaillant à temps plein.

De même, la durée des congés spéciaux prévue en jours ouvrés par l'article 20 - I de la Convention collective nationale est adaptée en fonction du temps de travail des salariés à temps partiel.

Ainsi, par exemple, un salarié travaillant sur la base de 4/5ème d'un temps plein répartis sur 4 jours de la semaine, pourra bénéficier dans les conditions de l'article 20 de la Convention collective nationale de 8 jours ouvrés au titre du congé mariage, décomptés sur ses jours travaillés, s'absentant ainsi de la Caisse régionale deux semaines comme un salarié à temps plein.

Article 14 : La maternité et la maladie

Les absences pour maternité, maladie, affection de longue durée se décomptent conformément à la Convention collective.

Les rémunérations maintenues ou réduites suivant la durée de l'absence sont toujours calculées sur la base du salaire que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler conformément aux dispositions prévues.

Article 15 : La formation professionnelle

Les actions de formation sont ouvertes aux salariés travaillant à temps partiel.

Ils bénéficient du droit à la formation professionnelle conformément aux textes en vigueur, notamment l'accord de branche sur la formation professionnelle dans les Caisses régionales.

Lorsqu'elles se déroulent en dehors des heures de travail des salariés à temps partiel, ces actions donnent lieu à paiement ou récupération.

Les salariés à temps partiel bénéficient de l'entretien professionnel dans les conditions prévues par l'accord de branche sur la formation professionnelle du 6 mai 2015.

Cet entretien professionnel a pour objectif de faire un bilan sur les compétences acquises et à développer, un point sur les évolutions professionnelles souhaitées, et de permettre au salarié d'exprimer ses attentes en matière de formation.

En outre, la Commission formation du comité d'entreprise examine, le cas échéant, les questions particulières relatives à la formation des salariés à temps partiel, conformément aux dispositions de l'accord de branche sur la formation professionnelle du 6 mai 2015.

Article 16 : Les droits collectifs

Pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif du personnel, les salariés travaillant à temps partiel sont pris en compte au prorata du rapport entre les horaires inscrits au contrat de travail et la durée légale du travail.

Les salariés à temps partiel sont électeurs et éligibles aux élections professionnelles lorsqu'ils remplissent les conditions d'âge et d'ancienneté. Pour exercer un mandat, ils bénéficient des mêmes crédits d'heures que les représentants du personnel travaillant à temps plein.

Toutefois, le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être diminué de plus du tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats détenus par lui au sein d'une Caisse régionale ou d'un organisme adhérent à la Convention collective. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.

Les réunions mensuelles des organismes de représentation du personnel, initiées par la Direction, donnent lieu à rémunération lorsqu'elles se déroulent en dehors de l'horaire du salarié travaillant à temps partiel investi d'un mandat.

Cette rémunération se fait sur la base du tarif de l'heure normale correspondant à celle dudit salarié travaillant à temps partiel.

Article 17 : Les frais professionnels

Les primes et indemnités ayant un caractère de remboursement de frais professionnels (primes de transport, de panier, indemnités kilométriques, etc.) sont payées au taux normal.

Article 18 : La couverture sociale et la retraite

La couverture sociale des salariés travaillant à temps partiel est maintenue et assurée par les organismes habituels, selon la réglementation qui leur est propre.

Article 19 : Évolution de la réglementation

Les avantages institués ci-dessus sont à valoir sur tous ceux qui pourraient résulter des textes légaux, réglementaires ou conventionnels à venir.

Article 20 : Modalités d'application et durée de l'accord

Sous réserve des dispositions de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les accords conclus dans les Caisses régionales ne pourront déroger aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable.

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans, à compter du 1er janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2021, date à laquelle il cesse de plein droit de produire ses effets. Toutefois les parties signataires pourront convenir de la reconduction expresse de l'accord. A cet effet, elles conviennent de se réunir, au plus tard le 30 septembre 2021 pour décider de cette éventuelle reconduction et de ses modalités.

Si pendant sa durée d'application, des dispositions législatives ou réglementaires venaient modifier le présent dispositif, les parties conviennent de se réunir pour examiner les modalités d'adaptation de l'accord.

ACCORD DU 12 AVRIL 2018 PORTANT CREATION DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION DANS LA BRANCHE DES CAISSES REGIONALES DE CREDIT AGRICOLE ET AUTRES ORGANISMES

Entre les soussignés :

- La Fédération Nationale du Crédit Agricole

D'une part,

- Les organisations syndicales ci-après :
 - Fédération Générale Agroalimentaire (F.G.A - C.F.D.T.)
 - Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (SNECA-CFE-CGC)
 - Fédération des Employés et Cadres (F.O.)
 - Union des Syndicats de salariés du Crédit Agricole Mutuel (S.U.D-C.A.M)

D'autre part,

Plan de l'accord

Préambule

I. La « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » (« CPPNI »)

1. Les missions

- 1.1. La négociation
- 1.2. L'interprétation de la Convention Collective Nationale et des accords de branche
 - A. Dans le cadre d'un différend non réglé au niveau d'une Commission Paritaire d'Etablissement
 - B. Pour prévenir toute difficulté dans l'application de la Convention Collective Nationale et des accords de branche
 - C. Avis à la demande d'une juridiction
- 1.3. Les autres missions d'intérêt général (prévues par la loi « Travail »)
 - A. La représentation de la branche
 - B. Les missions de veille et de suivi
 - 1/La veille sur les conditions de travail et l'emploi
 - 2/ L'Observatoire paritaire de la négociation collective
 - C. Le rapport annuel d'activité

2. La composition

- 2.1. La négociation et les missions d'intérêt général
- 2.2. L'interprétation
 - A. Dans le cadre d'un différend non réglé au niveau d'une Commission Paritaire d'Etablissement
 - B. Pour prévenir toute difficulté dans l'application de la Convention Collective Nationale et des accords de branche
 - C. Avis à la demande d'une juridiction

3. Le fonctionnement

- 3.1. La négociation et les missions d'intérêt général
- 3.2. L'interprétation
 - A. Dans le cadre d'un différend non réglé au niveau d'une Commission Paritaire d'Etablissement
 - B. Pour prévenir toute difficulté dans l'application de la Convention Collective Nationale et des accords de branche
 - C. Avis à la demande d'une juridiction
 - D. Dispositions communes

4. La participation des délégations syndicales aux réunions

II. Dispositions diverses modifiant certaines dispositions existantes

1 - Articles 16 et 17 de la Convention Collective Nationale

2 - Accord du 15 juin 1983 « *sur la Commission nationale de Négociation des Caisses régionales de Crédit Agricole Mutuel* »

3 - Accord du 2 juillet 2015 « *sur le dialogue social de branche dans les Caisses régionales de Crédit Agricole et les organismes adhérant à la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole* »

III. Durée de l'accord

PREAMBULE

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dans le cadre de l'objectif de renforcer la place de la négociation collective, a réaffirmé le rôle essentiel des branches et a défini leurs missions.

En ce sens, elle a institué à ce niveau des « *Commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation* », en prévoyant certaines dispositions visant à un « *dialogue social de qualité* ».

Dans le cadre de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, qui a notamment précisé les thèmes et les modalités de la négociation à ce niveau, les parties réaffirment le rôle de la branche, qui doit être conforté.

Comme l'a rappelé l'accord du 2 juillet 2015 sur le dialogue social de branche, « *le modèle des relations professionnelles dans la Branche des Caisses régionales du Crédit Agricole permet une négociation vivante* », et de nombreux sujets figurent à l'agenda de la Branche.

Le dialogue social dans la branche s'appuie sur un dispositif d'instances, d'échanges, de négociation et de suivi des accords conclus, qui ont été complétées au fil du temps, par exemple par la création, en 2013, de la Conférence des Permanents, mise en place pour organiser des temps d'échanges supplémentaires au-delà des réunions de la Commission Plénière de Concertation, ou encore par un accroissement de leur rôle résultant de l'enrichissement des nouvelles dispositions des accords de branche.

Ainsi, ces instances et leur fonctionnement régulier répondent à l'objectif de la loi, et pour une grande part aux obligations qu'elle a instaurées.

Dans ce nouveau contexte législatif, les parties ont convenu de mettre en place la « *Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation* », à partir des instances existantes, en particulier :

- La Commission Nationale de Négociation, créée par l'accord du 15 juin 1983, au sein de laquelle s'est notamment déroulée la négociation du présent accord,
- La Commission Paritaire Nationale, instituée par la Convention collective Nationale (article 17),
- La Commission Paritaire Nationale en Formation d'Interprétation, ajoutée plus récemment par l'accord du 2 juillet 2015 sur le dialogue social de branche, précité.

Cette mission de négociation et d'interprétation sera ainsi assurée par la « *Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation* » (CPPNI), dans les conditions définies au présent accord, qui se substitue aux dispositions actuelles sur la Commission Nationale de négociation et sur la Commission Paritaire Nationale en Formation d'Interprétation, ainsi qu'il est précisé au II.

Le présent accord intègre et adapte également les dispositions prévues par l'article 17 de la Convention Collective Nationale sur la Commission Paritaire Nationale, qui subsistent, étant donné la mission de cette instance, qui se réunit sur des questions non réglées par les Commissions paritaires d'établissement, instituées dans chaque Caisse régionale.

Au-delà de cette mission de négociation et d'interprétation assurée par ces instances, la loi prévoit un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

Dans ce domaine, ce rôle est actuellement dévolu à plusieurs instances au niveau de la branche :

- La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, créée par un accord de branche sur la concertation (cf. en dernier lieu l'accord du 10 décembre 2013), et dont le rôle a été enrichi par l'accord sur la formation professionnelle du 6 mai 2015, reconduit par avenant du 6 novembre 2017.
- L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, créé par l'accord sur la formation professionnelle (cf. en dernier lieu l'accord du 6 mai 2015 et l'avenant susvisés).
- L'Observatoire national des conditions de travail, créé par l'accord sur les conditions de travail (cf. en dernier lieu l'accord du 24 juillet 2015).

Afin de permettre à la « *Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation* » d'assurer le rôle prévu par la loi, des liens sont instaurés par le présent accord avec ces instances, sans modifier leur propre champ de compétence en matière d'emploi et de conditions de travail.

Par ailleurs, le présent accord intègre les « *nouvelles missions d'intérêt général* » prévues par la loi, telles que la représentation de la branche ou l'élaboration d'un rapport annuel d'activité, selon les modalités définies par l'article L. 2232-9 du Code du travail.

En conséquence,

- Le présent accord créant la « *Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation* », se substitue :
 - o à l'accord du 15 juin 1983 sur la Commission Nationale de Négociation,
 - o aux dispositions à durée déterminée sur la Commission Paritaire Nationale en formation d'interprétation, de l'accord du 2 juillet 2015 sur le dialogue social, ces dispositions étant reprises dans le présent accord, avec les adaptations nécessaires.
- L'article 17 de la Convention Collective Nationale est modifié, ainsi qu'il est prévu dans la deuxième partie du présent accord, afin de l'adapter au nouveau dispositif.

I. LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION (CPPNI)

1 Les missions de la CPPNI

1.1. La négociation

La Commission élabore, conclut et aménage les accords collectifs concernant les salariés définis par la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole.

Conformément aux missions dévolues à la branche par le livre II (2e partie) du Code du travail, elle examine et négocie pour ces salariés notamment le statut, les garanties sociales, le système conventionnel de classification et de rémunération tel qu'il ressort de l'article 26 de la Convention collective, ainsi que les conditions générales d'emploi, de formation professionnelle, de travail et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

1.2. L'interprétation de la Convention Collective Nationale et des accords de Branche

A- Dans le cadre d'un différend non réglé au niveau d'une Commission Paritaire d'Etablissement

L'article 16 de la Convention collective prévoit, depuis son origine en 1988 (comme le prévoyait déjà le texte de la Convention collective de 1966), la mise en place dans chaque Caisse régionale, d'une Commission Paritaire d'Etablissement « *chargée d'examiner et, éventuellement de résoudre les divergences d'ordre individuel ou collectif, relatives à l'application de la convention, non réglées directement entre les parties ou par l'intermédiaire des délégués du personnel, à l'exception de celles qui font l'objet d'une procédure spéciale prévue par ladite convention.* ».

En l'absence de vote majoritaire au sein de la Commission Paritaire d'Etablissement, l'article 16 précise que les parties peuvent saisir la Commission Paritaire Nationale, instituée par l'article 17.

Cette mission d'examiner et, éventuellement, de résoudre les conflits collectifs ou individuels non réglés par les commissions paritaires d'établissement, sera assurée par la présente CPPNI, en configuration spécifique, conformément à l'article 17 précité et au présent accord.

B- Pour prévenir toute difficulté dans l'application de la CCN et des accords de branche

A la Commission Paritaire Nationale prévue par l'article 16 de la Convention Collective Nationale, avait été ajoutée, par l'accord du 2 juillet 2015 sur le dialogue social de branche, une « *Commission Paritaire Nationale en Formation d'Interprétation* ».

Il est convenu que cette mission sera assurée par la CPPNI, en configuration spécifique d'interprétation.

Dans ce cadre, la CPPNI aura pour rôle de prévenir toute difficulté dans l'application de la Convention Collective et des accords de la Branche.

C - Avis à la demande d'une juridiction

La CPPNI peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la Convention collective nationale ou d'un accord collectif, dans les conditions prévues par l'article L. 2232-9 du Code du Travail.

1.3. Les autres missions d'intérêt général prévues par la loi du 8 août 2016

A- La représentation de la branche

La CPPNI a une mission de représentation de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des Pouvoirs Publics.

B- Les missions de veille et de suivi

1/ La veille sur les conditions de travail et l'emploi

Conformément à l'article L. 2232-9 du Code du travail, la CPPNI a un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

- Dans le domaine de l'emploi :

Un document annuel communiqué par la FNCA à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP), mise en place par l'accord de branche sur la concertation (en dernier lieu l'accord du 10 décembre 2013), sera également transmis à la CPPNI.

Par ailleurs, les analyses de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications permettront à la CPPNI de disposer d'informations et d'assurer son rôle de veille.

- Dans le domaine des conditions de travail :

L'Observatoire national des conditions de travail, prévu par l'accord de branche sur les conditions de travail (en dernier lieu, l'accord du 24 juillet 2015) transmettra des éléments d'information à la CPPNI.

2/ L'Observatoire paritaire de la négociation collective

La CPPNI joue le rôle d'Observatoire paritaire de la négociation collective.

C- Le rapport annuel d'activité

La CPPNI doit établir un rapport annuel d'activité, qu'elle versera dans la base de données nationale mise en ligne par les services du Ministère du Travail, ainsi que le prévoit l'article L. 2231-5-1 du Code du Travail, aux fins de publicité des accords collectifs.

Ce rapport comprend, selon la loi, un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée du travail et de répartition du temps du travail (également en matière de congés, et de compte épargne-temps), en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés ; il formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

La CPPNI établit ce rapport à partir de l'examen d'un document préparé par la FNCA.

2 La composition

2.1. La négociation et les missions d'intérêt général

Dans la continuité de l'accord du 15 juin 1983 sur la Commission Nationale de négociation et de son fonctionnement depuis lors, la composition sera de 4 représentants par organisation syndicale représentative au niveau de la Branche et des représentants employeurs désignés par la FNCA parmi les Présidents et Directeurs généraux de Caisses régionales.

2.2. L'interprétation

A - Dans le cadre d'un différend non réglé au niveau d'une Commission Paritaire d'Etablissement

La composition est celle prévue par l'article 17 de la Convention collective nationale, tel que modifié par le présent accord, soit un représentant par organisation syndicale représentative au niveau de la Branche et des représentants employeurs désignés par la FNCA parmi les Présidents et Directeurs généraux des Caisses régionales.

B - Pour prévenir toute difficulté dans l'application de la Convention Collective Nationale et des accords de branche

Dans cette configuration d'interprétation, correspondant à la Commission Paritaire Nationale en Formation d'Interprétation telle qu'elle a été créée par l'accord du 2 juillet 2015 sur le dialogue social de

Mise à jour avril 2019

branche, et modifiée par le présent accord, la CPPNI est composée de toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, et en nombre égal, des représentants employeurs désignés par la FNCA.

En cas d'indisponibilité du permanent, l'organisation syndicale pourra désigner un représentant choisi parmi les représentants du personnel des Caisses Régionales.

C - Avis à la demande d'une juridiction

Lorsqu'elle se réunit pour rendre un avis à la demande d'une juridiction, conformément à l'article L. 2232-9 du Code du Travail, sur l'interprétation de la Convention collective nationale ou d'un accord collectif (cf. point 1.2 C ci-dessus), la CPPNI est composée de l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de la Branche.

Dans ce cadre, chaque organisation syndicale désigne un représentant titulaire et un représentant suppléant.

Les représentants Employeurs, en nombre égal, sont désignés par la FNCA, parmi les Présidents et Directeurs généraux de Caisses régionales.

3 Le fonctionnement

3.1. La négociation et les missions d'intérêt général

La CPPNI, dans le cadre des missions prévues au présent paragraphe tient au moins cinq réunions par an, consacrées notamment aux thèmes de négociation définis par le livre II (2e partie) du Code du travail, selon les modalités prévues par ces dispositions pour les négociations de branche.

Le calendrier des réunions est fixé en début d'année par accord entre la FNCA et les organisations syndicales.

L'ordre du jour des réunions prévues par le calendrier, ainsi que des réunions supplémentaires, est arrêté par accord entre la FNCA et les organisations syndicales.

Au cas où une question importante se poserait en dehors des délais fixés pour l'envoi de l'ordre du jour, celle-ci pourrait être évoquée à la réunion de la CPPNI si la FNCA et les organisations syndicales en convenaient ainsi lors de cette réunion.

Les invitations aux séances, rappelant l'ordre du jour, sont adressées au siège des organisations syndicales, ainsi qu'aux représentants employeurs, par la FNCA, au moins quinze jours à l'avance.

Dès réception des invitations, les organisations syndicales communiquent la composition de leur délégation pour la séance fixée à la FNCA, qui avise les Directions des entreprises concernées.

La FNCA assure le secrétariat de la CPPNI et, à cet effet, deux membres au moins, de la Direction des Ressources Humaines participent aux séances. La FNCA rédige et adresse les comptes rendus de séance au siège des organisations syndicales, ainsi qu'aux représentants employeurs.

Commissions techniques

Dans le cadre des travaux de la CPPNI, des commissions peuvent être constituées par accord entre la FNCA et les organisations syndicales.

L'objet et la composition de ces commissions techniques, notamment le nombre de participants représentant les organisations syndicales, sont déterminés par accord entre la FNCA et les organisations syndicales.

Dans le cadre de la mission de préparation des négociations, 3 membres par organisation syndicale participent à la Commission technique.

3.2. L'interprétation

A - Dans le cadre d'un différend non réglé au niveau d'une Commission Paritaire d'Etablissement

Le fonctionnement de la CPPNI, lorsqu'elle se réunit en configuration de deuxième niveau afin d'examiner un conflit collectif ou individuel non réglé par une Commission paritaire d'établissement, est celui prévu par l'article 17 de la Convention collective Nationale.

L'article 17 définit ainsi les modalités de saisine, le vote consigné par un procès-verbal, les modalités d'approbation du procès-verbal, la possibilité d'une délégation de « bons offices ».

B - Pour prévenir toute difficulté dans l'application de la CCN et des accords de branche

Dans le cadre de sa configuration d'interprétation, les modalités de fonctionnement de la CPPNI sont celles qui avaient été définies par l'accord du 2 juillet 2015 sur le dialogue social de branche :

1- Saisine de la CPPNI et réunion préparatoire

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la Branche avant la mesure d'audience de 2013, qu'elles soient ou non signataires de l'accord objet de la saisine, et qu'elles soient ou non signataires de la Convention Collective nationale, peuvent saisir la CPPNI qui siègera en configuration d'Interprétation.

Afin de qualifier la demande, une réunion préparatoire sera organisée préalablement à la tenue de la CPPNI en configuration d'Interprétation.

Les permanents des organisations syndicales représentatives signataires de la Convention collective Nationale ainsi que les organisations syndicales signataires du texte objet de la saisine siègeront à cette réunion préparatoire, et en nombre égal des représentants employeurs désignés par la FNCA.

En cas d'indisponibilité du permanent, l'organisation syndicale pourra désigner un représentant choisi parmi les représentants du personnel des Caisses Régionales.

Lors de cette réunion préparatoire, les membres délivreront un avis sur la qualification de la demande d'interprétation. En cas d'avis favorable, la CPPNI en configuration d'Interprétation se réunit.

2- Périodicité des réunions de la Commission

Le cas échéant, la CPPNI en configuration d'Interprétation se réunit dans les deux mois de sa saisine.

3- Avis

La CPPNI en configuration d'Interprétation se prononce par un vote majoritaire consigné dans un procès-verbal notifié aux parties intéressées dans le mois qui suit la réunion de la commission.

A défaut d'observations écrites dans un délai de quinze jours suivant la notification, le procès-verbal est réputé approuvé.

En cas de divergence d'analyse, la CPPNI en configuration d'Interprétation peut renvoyer la question d'interprétation à la négociation.

Les avis de la CPPNI en configuration d'Interprétation s'imposent aux entités appliquant les textes de la branche. Les avis seront diffusés à l'ensemble des Caisses régionales et des organisations syndicales.

Un schéma de procédure est annexé au présent accord.

C - Avis à la demande d'une juridiction

La CPPNI, dans ce cadre, se prononce par un vote majoritaire.

Le vote de la Commission est consigné dans un procès-verbal notifié aux parties intéressées dans le mois qui suit la réunion de la commission.

A défaut d'observations écrites dans un délai de quinze jours suivant la notification, le procès-verbal est réputé approuvé.

A défaut d'avis, un procès-verbal exposant la position de chacune des parties sera établi.

D – Dispositions communes

Dans les trois configurations ci-dessus (paragraphe A, B, et C), la FNCA assure le secrétariat de la CPPNI ; elle rédige le procès-verbal des séances et en assure la communication aux parties intéressées dans les conditions prévues au présent accord.

A cet effet, deux membres au moins de la Direction des Ressources Humaines participent aux séances. Les membres présents à ce titre ne peuvent avoir voix délibérative.

Les modalités de fonctionnement de la CPPNI dans ces trois configurations pourront être précisées dans un règlement intérieur.

4- La participation des délégations syndicales aux réunions de la CPPNI

Le temps passé aux réunions de la CPPNI ou aux commissions techniques qu'elle a mises en place, est considéré comme temps de travail.

Les frais consécutifs à la participation aux séances et pris en charge, sont, à l'exclusion de tous autres :

- soit, trajet aller et retour par SNCF, 1^e classe, y compris éventuellement couchette, du lieu de résidence du salarié à Paris,
- soit, trajet aller et retour par avion, classe économique, du lieu de résidence du salarié à Paris,
- pour les trajets annexes du domicile à la gare ou l'aéroport le plus proche, sur la base du tarif de remboursement des indemnités kilométriques pratiqué par la Caisse Régionale de l'intéressé ; pour les trajets annexes en région parisienne, sur la base du tarif des transports en commun,
- déjeuner au restaurant self-service de la FNCA.

Les frais pris en charge sont remboursés par les Caisses régionales aux intéressés.

Par ailleurs, la prise en charge des frais de nuitée prévue pour les réunions de la Commission Nationale de Négociation, par l'accord du 2 juillet 2015 sur le dialogue social de branche, s'applique aux réunions de négociation dans les conditions définies par cet accord.

II. DISPOSITIONS DIVERSES MODIFIANT CERTAINES DISPOSITIONS EXISTANTES

Les dispositions suivantes sont ainsi modifiées ou supprimées suite à leur intégration dans le présent accord :

1 - Articles 16 et 17 de la Convention Collective Nationale

A - Article 16

Les deux derniers alinéas du paragraphe « III – Fonctionnement » de la Commission Paritaire d’Etablissement sont ainsi modifiés :

« Si les représentants à la commission paritaire participant au vote se prononcent majoritairement (majorité relative), l’affaire est considérée comme réglée et la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation en configuration de deuxième niveau (« Commission paritaire nationale ») instituée à l’article suivant ne peut en être saisie.

Dans le cas contraire, les parties peuvent, dans les quatre mois suivant la décision de la commission paritaire d’établissement, saisir la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation en configuration de deuxième niveau qui pourra faire appel à sa délégation de bons offices. »

B - Article 17

Le texte de l’article 17 est remplacé par les dispositions qui suivent :

« COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D’INTERPRETATION

17-1 COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D’INTERPRETATION EN CONFIGURATION DE DEUXIEME NIVEAU (« COMMISSION PARITAIRE NATIONALE »)

I – Institution

Conformément à l’accord du 12 avril 2018 sur la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d’Interprétation, la configuration de deuxième niveau de cette Commission (« Commission paritaire nationale ») est chargée d’examiner et, éventuellement, de résoudre les conflits collectifs ou individuels non réglés par les commissions paritaires d’établissement.

II – Composition

La commission paritaire nationale est composée de représentants désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche à raison d’un représentant par organisation syndicale et de représentants employeurs désignés par la Fédération Nationale du Crédit Agricole et choisis parmi les Présidents et Directeurs des Caisses régionales.

Il est, en outre, désigné, selon la même procédure, des suppléants en nombre égal.

En cas de besoin, la commission paritaire nationale compose sa délégation de “bons offices” qui est chargée de missions de conciliation ou d’information.

III – Fonctionnement

La commission paritaire nationale se réunit à la requête écrite de la partie la plus diligente, dans le mois qui suit celui de la demande. Celle-ci doit obligatoirement être présentée dans les quatre mois qui suivent la décision de la commission paritaire d’établissement et être accompagnée du procès-verbal constatant que la commission paritaire d’établissement ne s’est pas prononcée majoritairement ou qu’il y a eu

carence. La commission paritaire nationale se prononce par un vote consigné dans un procès-verbal et le notifie dans le mois qui suit celui de la réunion aux parties intéressées.

Le défaut d'observations écrites dans un délai de quinze jours suivant la notification vaut approbation du procès-verbal.

IV – Recours

En toute hypothèse, les parties conservent la possibilité de porter les litiges devant les juridictions compétentes. »

« 17-2 COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION EN CONFIGURATION D'INTERPRETATION

A la configuration de deuxième niveau de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation prévue ci-dessus, est ajoutée une configuration d'Interprétation, conformément à l'accord du 12 avril 2018 créant cette Commission.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation en configuration d'Interprétation a pour rôle de prévenir toute difficulté dans l'application de la présente Convention collective et des accords de la Branche.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont définies par l'accord susvisé. »

2 - Accord du 15 juin 1983 « sur la Commission nationale de Négociation des Caisses régionales de Crédit Agricole Mutuel »

Le présent accord, qui a intégré les dispositions de l'accord du 15 juin 1983 dans la CPPNI, se substitue intégralement à ce dernier.

3 - Accord du 2 juillet 2015 « sur le dialogue social de branche dans les Caisses régionales de Crédit Agricole et les organismes adhérant à la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole »

Les dispositions de l'article 1.2 de l'accord du 2 juillet 2015 « L'interprétation des accords de branche » instituant la « Commission Paritaire Nationale en formation d'interprétation », ainsi que les annexes 2 et 3 de cet accord, sont intégrées dans le présent accord créant la CPPNI et dans l'article 17 de la Convention collective.

En conséquence, elles n'ont plus d'objet et les dispositions du présent accord s'y substituent intégralement ; de même, l'alinéa 2 de l'article 3 de cet accord, qui précisait que les dispositions relatives à la « Commission Paritaire Nationale en Formation d'Interprétation » ont pour terme le 31 août 2020, n'a plus d'objet.

III. DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord, applicable à compter du 1er mai 2018, est conclu pour une durée indéterminée.

L'un des signataires, ou une autre organisation syndicale représentative dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 du Code du travail, pourra présenter une demande de révision.

Le présent accord pourra être également réexaminé en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Annexe 1 : CPPNI en configuration d'Interprétation

Saisine et composition

Schéma de saisine

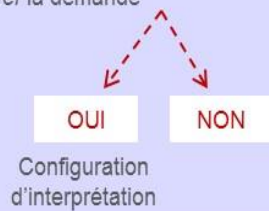
Membres

1 Initiative

Les organisations syndicales représentatives avant la mesure d'audience de 2013, qu'elles soient ou non signataires de l'accord objet de la saisine et qu'elles soient ou non signataires de la CCN

2 Qualification de la demande

Membres siégeant à la réunion préparatoire chargée de *qualifier* la demande

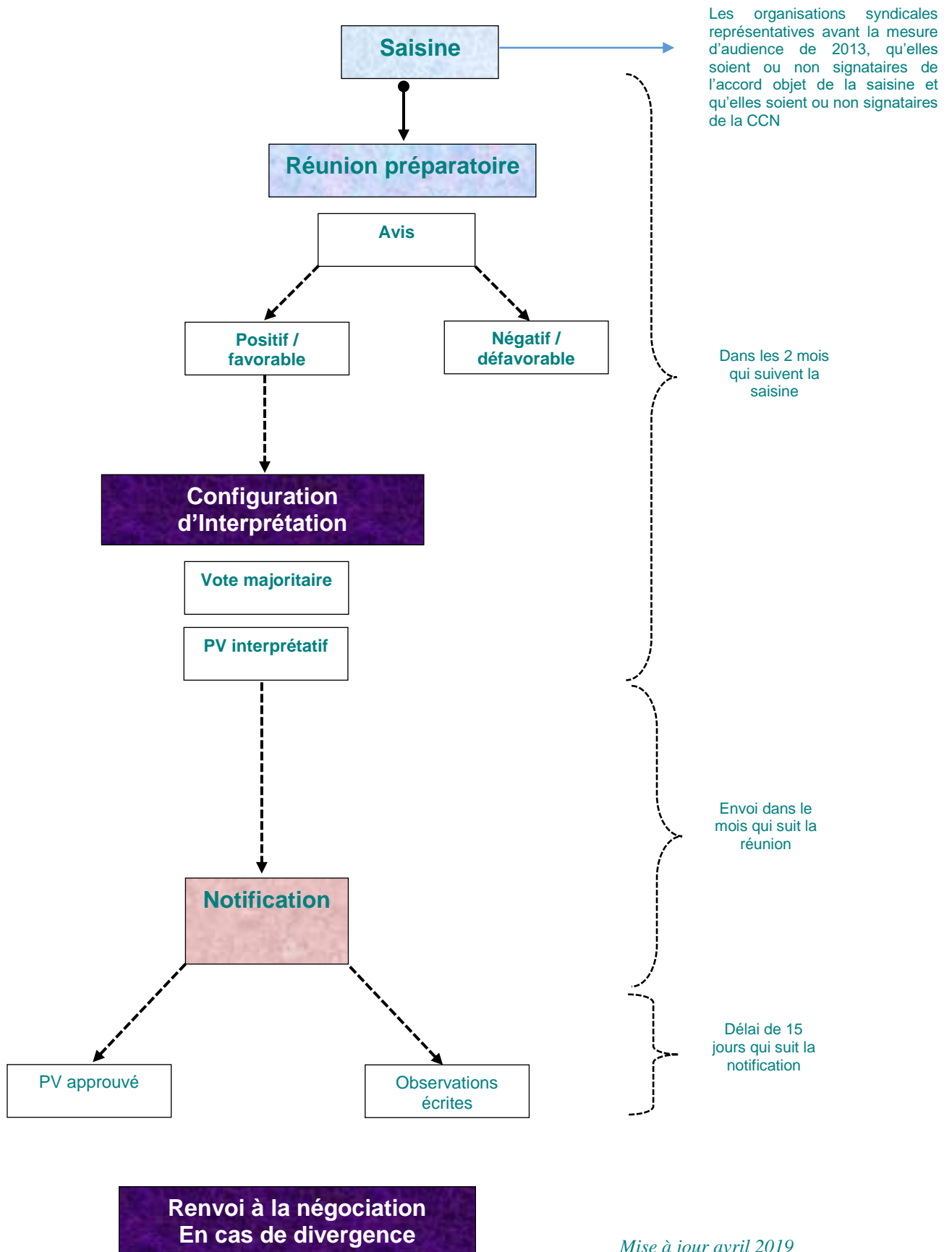


- Permanents des OS représentatives signataires de la CCN
- Les organisations syndicales signataires du texte objet de la saisine
- DFN ou membres de la FNCA sur délégation de la DFN

3 Composition de la CPPNI en situation d'interprétation

- Toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche
- DFN ou membres de la FNCA sur délégation de la DFN

Annexe 2 : CPPNI en configuration d'Interprétation : Schéma de procédure



LISTE DES ACCORDS DE BRANCHE EN VIGUEUR ⁽¹⁾

(Thèmes par ordre alphabétique)

Conditions de travail :

- Accord du 24 juillet 2015 sur les conditions de travail au sein des Caisses régionales de Crédit Agricole.
- Accord du 25 février 2016 sur les incivilités au sein des Caisses régionales de Crédit Agricole.

Dialogue social et Instances :

- Accord du 12 avril 2018 portant création de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation dans la Branche des Caisses régionales de Crédit Agricole et autres organismes (texte reproduit dans le présent document).
- Accord national du 21 décembre 2018 sur la Concertation dans les Caisses régionales de Crédit Agricole et les organismes adhérant à la Convention collective du Crédit Agricole.
- Accord du 2 juillet 2015 sur le dialogue social de Branche dans les Caisses régionales de Crédit Agricole et les organismes adhérant à la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole (cf. dispositions intégrées dans l'article 5 II de la Convention Collective Nationale et dans l'accord du 12 avril 2018 portant création de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation).
- Accord de branche du 1er décembre 2017 sur les parcours professionnels des titulaires de mandats syndicaux et des élus dans les Caisses régionales du Crédit Agricole.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- Accord du 27 juin 2017 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les Caisses régionales de Crédit Agricole et les organismes adhérant à la Convention collective nationale du Crédit Agricole.

Emploi des travailleurs handicapés :

- Avenant n°1 du 29 novembre 2018 à l'Accord du 17 décembre 2015 sur l'emploi des travailleurs handicapés dans les Caisses régionales de Crédit agricole et les organismes adhérant à la Convention collective du Crédit Agricole.

(1) Seuls les accords en vigueur à la date de publication de ce document sont mentionnés, à l'exception des accords portant sur les salaires.

Formation professionnelle /Alternance et Apprentissage/ Organismes Collecteurs :

Formation professionnelle

- Accord du 21 décembre 2018 sur la Formation professionnelle dans les Caisses régionales de Crédit Agricole et les organismes adhérant à la Convention collective du Crédit Agricole.

Alternance et Apprentissage

- Accord du 21 décembre 2018 relatif à l'organisation et au financement de la formation en alternance et de l'apprentissage au Crédit Agricole Mutuel.
- Accord du 21 décembre 2018 relatif aux modalités d'application de la Convention collective nationale du Crédit Agricole aux apprentis.

Organismes Collecteurs

- Accord du 20 décembre 1983 pour la création de l'association de gestion paritaire du congé individuel de formation du Crédit et de la Mutualité Agricoles (AGECIF-CAMA).
- Accord du 10 décembre 1994 relatif à l'"Association de gestion paritaire du congé individuel de formation du Crédit et de la Mutualité Agricoles" (AGECIF-CAMA) et avenant du 21 juillet 2011.
- Accord de branche du 25 octobre 2018 portant sur la désignation d'un opérateur de compétences pour la branche des Caisses régionales de Crédit agricole et autres organismes.

Fusions/restructurations/coopérations :

- Accord national du 26 avril 2017 sur les aspects sociaux des fusions, des restructurations, des coopérations et réorganisations dans les Caisses régionales de Crédit Agricole et les organismes adhérant à la Convention collective du Crédit Agricole.

GPEC, stratégie de l'entreprise :

- Accord du 6 avril 2016 relatif aux modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et à la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Prévoyance :

- Accord du 7 septembre 1994 sur le régime de prévoyance complémentaire dans les Caisses régionales de Crédit Agricole et les organismes adhérant à la Convention collective nationale du Crédit Agricole.

Rétribution :

- Accord cadre du 29 janvier 2015 sur le projet d'évolution de la politique de rétribution globale au sein des Caisses régionales de Crédit Agricole et avenant du 6 novembre 2017.

Temps de travail/annexe 2 :

- Accord de branche du 29 juin 2018 sur la durée et l'organisation du temps de travail dans les Caisses régionales de Crédit agricole (l'annexe 2 à la Convention collective nationale du Crédit Agricole créée par l'accord sur le temps de travail au Crédit agricole du 13 janvier 2000 et modifiée par le dernier accord est intégrée au présent document ; l'intégralité de l'accord du 29 juin 2018 est également reproduite dans le présent document).
- Accord national du 1er mars 2017 sur les orientations de la Branche relatives au « droit à la déconnexion » en vue des négociations dans les Caisses régionales de Crédit Agricole et les organismes adhérant à la Convention Collective du Crédit Agricole.

Travail à temps partiel :

- Accord du 23 novembre 2016 (texte reproduit dans le présent document).

Autres :

- Accord du 18 juin 1984 concernant les auxiliaires de vacances.