

**AVENANT DU 15 OCTOBRE 2002  
A L'ACCORD SUR LE TEMPS DE TRAVAIL  
AU CREDIT AGRICOLE**

-----

Entre les soussignés :

- La Fédération Nationale du Crédit Agricole,  
représentée par M. BRU,

d'une part,

- Les organisations syndicales ci-après :

- . Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T.)  
représentée par M.

- . Fédération des Syndicats Chrétiens des Organismes et Professions de l'Agriculture  
(F.S.C.O.P.A. - C.F.T.C.)  
représentée par M.

- . Syndicat National de l'Encadrement du Crédit Agricole (S.N.E.C.A. - C.G.C.)  
représenté par M.

- . Fédération Nationale C.G.T. des Personnels des Secteurs Financiers (F.N.S.F. - C.G.T.)  
représentée par M.

- . UNSA/Crédit Agricole et ses filiales (UNSA-CA)  
représentée par M.

- . Fédération des Employés et Cadres (F.O.)  
représentée par M.

- . Syndicat National Indépendant des Agents du Crédit Agricole Mutuel (S.N.I.A.C.A.M.)  
représenté par M.

- . Union des Syndicats de Salariés du Crédit Agricole Mutuel (S.U.D-C.A.M.)  
représentée par M.

d'autre part,

## PREAMBULE

L'accord sur le temps de travail au Crédit Agricole, en date du 13 janvier 2000, a créé une annexe 2 à la Convention Collective intitulée "Durée et organisation du temps de travail", conclue pour une durée de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000.

Six mois avant la date d'échéance, conformément à ce texte, l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ de la Convention Collective de branche, se sont réunies afin de décider d'une éventuelle reconduction.

Les parties à la négociation ont tout d'abord convenu d'effectuer un bilan de l'application de cet accord.

L'accord mentionnait, dans son préambule, le souci de réaliser un dispositif équilibré afin de :

- favoriser l'embauche de jeunes,
- réaliser un niveau de réduction du temps de travail compatible avec les exigences de qualité de service aux clients,
- maintenir et développer la compétitivité.

Etait ainsi affirmé le principe d'une réduction du temps de travail pour tous les salariés, dans le cadre d'une démarche permettant une évolution de l'organisation afin d'améliorer les conditions de travail et de rendre effective cette réduction ; cette démarche devait être menée en proximité pour prendre en compte les attentes des clients et les souhaits des salariés.

Le bilan a permis notamment de constater la réalisation d'embauches au-delà de l'engagement portant sur 10 300 salariés en contrat à durée indéterminée, en équivalent temps plein, sur la période courant du 1<sup>er</sup> juin 1999 au 30 septembre 2002, puisque à cette date, plus de 13 000 embauches auront été effectuées.

Les parties ont par ailleurs relevé que les évolutions d'organisation liées à la mise en œuvre de la réduction du temps de travail nécessitent du temps et il a été jugé utile, à ce stade de la mise en œuvre, de faire le point de leur impact sur les conditions de travail et la relation client.

Dans cet objectif, il a été convenu d'organiser, au début de l'année 2003, dans chaque Caisse régionale, dans le cadre du suivi local, un point d'étape sur les évolutions organisationnelles comportant un bilan et d'éventuelles mesures d'ajustement envisagées à la suite de ce bilan ; un suivi étant effectué ensuite au niveau national.

Dans ce contexte, s'inscrivant dans la continuité des choix faits dans cet accord, les parties ont convenu de reconduire l'annexe 2 susvisée, en y apportant des aménagements limités à l'adaptation aux nouvelles dispositions légales (le travail de nuit) ou à certaines fonctions (le forfait cadres).

En ce sens, les parties conviennent d'adopter les dispositions suivantes :

## **I. 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", créée par l'accord susvisé, est prorogée pour 3 ans, soit du 1<sup>er</sup> janvier 2003 jusqu'au 31 décembre 2005.

## **II. L'annexe 2, ainsi reconduite, est modifiée comme suit :**

### **1. Dispositions concernant les responsables d'activités et certains chargés d'activités**

Dans le chapitre I : La durée du travail,  
le paragraphe B "Dispositions concernant les responsables d'activités et certains chargés d'activités" (p. 26 de l'accord susvisé), est remplacé par les dispositions suivantes :

"Les parties signataires ont relevé la nécessité de mettre en œuvre des dispositions particulières pour les responsables d'activités, compte tenu de leur niveau de responsabilité et d'autonomie, notamment en matière de temps de travail. En effet, ces cadres disposent d'un degré élevé d'autonomie dans l'organisation de leur temps de travail. Ces spécificités concernent également, en raison de leur métier et de la réelle autonomie dont ils disposent dans l'exercice de leurs fonctions, les chargés d'activités (au sens de l'article 26 de la Convention Collective) qui assurent le management d'un point de vente ou qui mettent en œuvre quotidiennement une expertise commerciale auprès des clients.

La durée conventionnelle du travail des responsables d'activités (responsables de domaine, de secteur et de pôle définis par la Convention Collective) et des chargés d'activités visés à l'alinéa précédent s'exprime en jours sur l'année, dans le cadre de conventions individuelles de forfait.

Le nombre de jours travaillés dans l'année est au plus de 205 jours, compte tenu d'un droit à congé payé complet.

Le contrôle des jours travaillés et des jours de repos est effectué dans le cadre d'un bilan annuel, défini dans le présent accord.

Un suivi hebdomadaire vérifie le respect des règles légales et conventionnelles les concernant en matière de temps de travail, notamment les 11 heures de repos quotidien.

Une prime de 150 points est versée chaque année, prorata temporis, aux chargés d'activités visés ci-dessus.

## **2. Les horaires particuliers**

Au-delà des dispositions antérieures prévues par la Convention Collective pour le travail de nuit (entre 22 heures et 5 heures du matin), l'accord du 13 janvier 2000 avait instauré une bonification pour des plages horaires qui pouvaient alors être travaillées sans compensation.

Tout en maintenant le niveau de ces contreparties, les parties au présent accord ont convenu d'adapter ces dispositions à la nouvelle définition du travail de nuit instaurée par la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A partir du constat fait dans le bilan de l'application de l'accord, qui fait apparaître un nombre très faible de salariés travaillant régulièrement la nuit, elles réaffirment le caractère exceptionnel du recours à ce mode d'organisation, en raison des contraintes qu'il représente.

Le paragraphe 6 "Les horaires particuliers" (p. 33 de l'accord, ch. II, B de l'annexe) est ainsi remplacé par les dispositions suivantes :

"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 la loi du 9 mai 2001, 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 bénéficiant 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 doivent également bénéficier d'une compensation en temps. Dans ce cas, les Caisses régionales examineront les modalités particulières d'application de cette compensation ; la compensation pouvant 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 de l'accord du 21 novembre 2001 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."

### **III. Article 40 de la Convention Collective "Durée du travail"**

Suite à la modification introduite ci-dessus (II.1), concernant les chargés d'activités, le premier alinéa de l'article 40 est rédigé comme suit, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003 :

"Dans le cadre des lois en vigueur, les heures de travail sont déterminées par l'employeur, après avis du Comité d'Entreprise ; pour les responsables d'activités et, en raison de la réelle autonomie dont ils disposent dans l'exercice de leurs fonctions, les chargés d'activités définis à l'article 26 et à l'annexe 2 qui assurent le management d'un point de vente ou qui mettent en œuvre quotidiennement une expertise commerciale auprès des clients, la durée du travail s'exprime en jours sur l'année."

Fait à Paris, le 15 octobre 2002

Pour la Fédération Nationale du Crédit Agricole :

Pour les organisations syndicales :

C.F.D.T.....

C.F.T.C.....

S.N.E.C.A-C.G.C.....

C.G.T.....

UNSA-CA.....

F.O.....

S.N.I.A.C.A.M.....

S.U.D-C.A.M.....