



**ACCORD DU 18 JUILLET 2018**

**RELATIF AUX AVANTAGES APPLICABLES AUX**

**SALARIES DE LA CAISSE REGIONALE DE CREDIT**

**AGRICOLE MUTUEL D'AQUITAINE**

*Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel d'Aquitaine*

Entre les soussignés :

- \* **Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel d'AQUITAINE,**  
représentée par son Directeur Général :

\* **M. Jack BOUIN**

**d'une part,**

- \* **Les Organisations Syndicales représentatives** ci-après :

Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.) Crédit Agricole d'Aquitaine,  
représentée par son Délégué Syndical :

\* **M L DUNAS Michel.**

Fédération des Employés et Cadres (F.O.) Crédit Agricole d'Aquitaine,  
représentée par son Délégué Syndical :

\* **M HASLINGER Adeline.**

Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (SNECA - CGC) Section de la CR  
d'Aquitaine:  
représentée par son Délégué Syndical :

\* **M Laure d'Antoine Baugeant**

Syndicat Solidaires Unitaires Démocratiques (SUD) Crédit Agricole d'Aquitaine  
représenté par son Délégué Syndical :

\* **M**

**d'autre part,**

Le précédent accord du 27 novembre 2014 et son avenant du 18 octobre 2017 reconduisait le dispositif mis en place par l'accord du 1er Décembre 2004 relatif aux avantages applicables aux salariés de la Caisse Régionale d'Aquitaine.

Après négociation avec les Organisations Syndicales, les mesures suivantes sont adoptées et tiennent compte notamment des évolutions de l'entreprise.

## **CHAPITRE 1 : AVANTAGES RELATIFS AUX CONGES ET ABSENCES**

### **Article 1 – Congés exceptionnel en cas de maladie ou d'accident d'un enfant**

Dans la limite de 5 jours ouvrés par an, consécutifs ou non, et au prorata de la durée de travail du salarié, des congés exceptionnels rémunérés seront accordés à tout salarié titulaire, sur justificatif médical, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant. Deux jours supplémentaires rémunérés seront accordés si l'enfant a un handicap reconnu.

Au-delà, des congés sans solde seront possibles en accord avec la Direction.

Cette disposition étant plus favorable que l'article 22 de la CCN, elle s'y substitue.

### **Article 2 – Congés exceptionnel en cas d'hospitalisation du conjoint ou du concubin**

Dans la limite de 3 jours ouvrés par an, consécutifs ou non, et au prorata de la durée de travail du salarié, des congés exceptionnels rémunérés seront accordés à tout salarié titulaire, sur justificatif médical, lors de l'hospitalisation du conjoint ou du concubin.

Au-delà, des congés sans solde seront possibles en accord avec la Direction.

Cette disposition étant plus favorable que l'article 22 de la CCN, elle s'y substitue.

### **Article 3 – Absence autorisée pour la rentrée des classes**

Les salariés peuvent bénéficier de 2 heures d'absence autorisée rémunérée par jour de rentrée des classes de leur enfant de la maternelle à l'entrée en 6<sup>ème</sup>. Dans le cas où les deux parents travaillent dans la Caisse Régionale, cette disposition n'est applicable qu'à l'un des deux.

### **Article 4 – Lundi de Pâques et samedi veille de Pâques**

Si le Lundi de Pâques reste férié, le Samedi veille de Pâques sera chômé à la Caisse Régionale d'Aquitaine.

### **Article 5 – Maintien du droit à congés payés en cas d'hospitalisation**

Si un salarié de la Caisse Régionale est hospitalisé durant ses congés payés, la Direction accordera le maintien des droits à congés payés égal à la durée de l'hospitalisation dans la limite des dates prévues pour ce congé et fixées à l'avance avec le supérieur hiérarchique.

## **CHAPITRE 2 : AVANTAGES PECUNIAIRES**

### **Article 1 – Remboursement du déplacement en vue d'un entretien individuel d'embauche**

Dans le cadre d'entretiens de recrutement, la Caisse Régionale rembourse au candidat, sur demande de sa part, les frais de déplacement lors du second entretien.

70  
AH  
TB  
N.G.

## **Article 2 – Indemnités de fin de contrat des salariés sous contrat à durée déterminée**

Conformément à la législation en vigueur, lorsqu'à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas avec la Caisse Régionale d'Aquitaine par un contrat à durée indéterminée le salarié perçoit à titre complémentaire une indemnité de fin de contrat.

Par contre, dans le cas où les relations contractuelles se poursuivent avec la Caisse régionale d'Aquitaine sous contrat à durée indéterminée il ne percevra pas d'indemnité de fin de contrat sauf s'il n'est pas titularisé à l'issue de sa période de stage.

## **Article 3 – Prime de titularisation**

A l'issue de sa période d'essai, le salarié titularisé en contrat de travail à durée indéterminée bénéficie d'une prime d'un montant forfaitaire de 1 025 euros. Elle est versée lors du traitement de la paie qui intervient après la titularisation.

## **Article 4 – Aide à l'installation des salariés nouvellement embauchés**

Pour permettre de faire face aux différents frais inhérents à leur installation, les salariés nouvellement embauchés par la Caisse Régionale de Crédit Agricole d'Aquitaine en contrat de travail à durée indéterminée pourront bénéficier de certains avantages concernant les tarifications bancaires:

Ainsi, par dérogation aux règles relatives aux conditions de prêt et conditions bancaires des salariés CDI titulaires de la Caisse Régionale d'Aquitaine, les salariés nouvellement embauchés en contrat de travail à durée indéterminée bénéficieront dès le premier jour de l'embauche de la réduction appliquée aux salariés titulaires sur les produits Good loc', les crédits automobile, et les crédits à la consommation causés.

## **Article 5 – Prêts et aides au bénéfice des salariés:**

Au titre de sa contribution à l'effort de construction (PEAEC), la Caisse Régionale d'Aquitaine met à disposition de ses salariés des prêts et des aides. Les modalités de leur mise en œuvre sont détaillées au sein d'un accord local dédié et sont portées à la connaissance des salariés par la Direction des Ressources Humaines.

## **Article 6 - Attribution de RCI**

Lors de l'attribution annuelle des RCI (hors attribution au titre de la garantie conventionnelle), la progression minimale nette doit être de 50€.

## **Article 7 – Rétroactivité des promotions**

Lors d'une promotion, ou d'une nomination, il est procédé à une application rétroactive de la mesure au 1<sup>er</sup> jour du mois considéré.

## **Article 8 – Prise en charge de la Garantie Minimum de Points (GMP) pour la retraite complémentaire des cadres**

Il est convenu que la Caisse Régionale prenne à sa charge la part de la cotisation salariale de la garantie minimum de points (GMP) pour la retraite complémentaire des cadres qui est gérée par la CRCCA (institution AGIRC) dans le cadre du GIE AGRICA.

H. D.  
A. N.  
T. B.

### **Article 9 – Acompte sur salaire**

Si le salarié le demande, la Caisse Régionale verse un acompte sur salaire au prorata du temps travaillé sur le mois considéré. Ainsi, par exemple, au 15 du mois un salarié peut solliciter le versement de 15/30ème du temps travaillé sur la base du salaire net.

### **Article 10 – Maintien de salaire en cas de cures thermales**

Les cures thermales sont assimilées à des périodes de maladie dans la mesure où la MSA reverse des indemnités à la Caisse Régionale. En ce cas, le salarié bénéficie du maintien du salaire sur présentation d'un justificatif au titre de l'article 23 de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole. Ce justificatif doit être adressé à la DRH avant le début de la cure thermique et attester que la MSA versera des indemnités journalières au titre de la cure en question.

### **Article 11 – Indemnités versées par la Caisse Régionale pour les jours de carence**

La Caisse Régionale verse une indemnité équivalente au montant de l'indemnité journalière versée par la MSA aux stagiaires Convention Collective Nationale pour les jours de carence appliqués par la MSA, sous réserve de la production d'un certificat d'arrêt de travail.

### **Article 12 – Prise en charge des frais de la manifestation lors d'un départ en retraite**

Lors du départ à la retraite d'un salarié, la Caisse Régionale prend en charge les frais engagés jusqu'à un maximum de 180€ pour faire face aux frais d'organisation de la manifestation prévue. Les demandes, accompagnées des justificatifs originaux attestant du règlement des frais par le salarié, sont à adresser auprès de la Direction des Ressources Humaines.

### **Article 13 – Soutien des salariés en difficultés financières**

La Caisse Régionale d'Aquitaine a mis en place un dispositif visant à faciliter le règlement des difficultés financières de ses salariés. Le détail de ce dispositif est porté à la connaissance des salariés par la Caisse Régionale d'Aquitaine.

### **Article 14 – Accompagnement des salariés en cas d'agression physique ou d'incivilité grave**

En cas d'agression physique ou d'incivilité grave et en plus de l'écoute apportée par la DRH, la Caisse Régionale d'Aquitaine rappelle au salarié concerné la mise à disposition d'une solution d'accompagnement psychologique, en relation avec la médecine du travail.

## **CHAPITRE 3 : AVANTAGES RELATIFS A LA FORMATION**

### **Article 1 – Remboursement des frais engagés par les salariés en contrat de formation en alternance**

Remboursement d'un aller-retour agence/lieu de formation (CFA, universités, écoles d'ingénieurs...) par séquence de formation, dans le respect des barèmes et des règles en vigueur à la Caisse Régionale d'Aquitaine.

En outre, remboursement des frais de repas engagés le midi pendant la durée des séquences de formation sur la base du montant pris en charge par l'employeur au titre des tickets restaurants (soit 5,33€ en septembre 2014).

### **Article 2 – Prise en charge des frais de formation diplômante**

Les frais d'inscription à un parcours de formation diplômante offert par la Caisse Régionale d'Aquitaine dans le cadre du plan formation sont pris en charge.

700 AM JB M.D.

Par contre, si un salarié abandonne son parcours de formation sans raison valable (autres difficultés que problèmes personnels ou familiaux importants, maladie, maternité,...) les frais d'une inscription ultérieure à une formation diplômante seront à sa charge.

### **Article 3 – Congé et veilles d'examen**

La possibilité de prendre un jour de congé « veille d'examen » en deux demi-journées dissociées dans les cas prévus par la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole est possible pour les salariés de la Caisse Régionale d'Aquitaine. Ces 2 demi-journées se substituent à la journée prévue par la Convention Collective. Les veilles d'examen sont accordées aussi pour les unités de valeur des parcours Bachelor. Cette journée ou ces demi-journées devront être posées à une date la plus proche possible avant l'examen les ayant motivées.

### **Article 4 – Récupération du jour d'examen**

Si le jour de l'examen correspond au jour de repos de l'apprenant, il y a récupération du jour.

## **CHAPITRE 5 : DUREE ET PUBLICITE**

Le présent accord est conclu pour la durée des exercices 2019, 2020 et 2021. Au-delà du 31 décembre 2021, il cessera de plein droit de produire définitivement tout effet et ne pourra être reconduit que par la signature d'un nouvel accord.

Il sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Gironde, en 2 exemplaires dont une version en support papier signée des parties et une version sur support électronique. Il sera également déposé au greffe du Conseil des Prud'hommes de Bordeaux dans le ressort duquel se situe la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel d'Aquitaine.

Fait à Bordeaux, le 18 juillet 2018.

**Pour les Organisations Syndicales  
représentatives,**

C.F.D.T.

*Nichelle DUMAS*

F.O. MASINIER.

S.N.E.C.A - C.G.C. *de Charente*

S.U.D.

**Pour la CRCAM  
d'Aquitaine,**

Le Directeur Général,

*Jack BOUIN*

**ACCORD RELATIF AUX AVANTAGES  
APPLICABLES AUX SALARIES DE LA CAISSE REGIONALE  
DE CREDIT AGRICOLE MUTUEL D'AQUITAINE.**

**Accord du 27 novembre 2014**

***Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel d'Aquitaine***

Entre les soussignés :

\* **Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel d'AQUITAINE,**  
représentée par son Directeur Général :

\* **M. Jack BOUIN**



d'une part,

\* **Les Organisations Syndicales représentatives** ci-après :

Confédération Fédérale Démocratique du Travail (C.F.D.T.) Crédit Agricole d'Aquitaine,  
représentée par son Délégué Syndical :

\* **M**

Fédération des Employés et Cadres (F.O.) Crédit Agricole d'Aquitaine,  
représentée par son Délégué Syndical :

\* **M LAGARDE Pascal**

Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (SNECA - CGC) Section de la CR  
d'Aquitaine:  
représentée par son Délégué Syndical :

\* **M Jean - Pierre . LEBANER**



Syndicat Solidaires Unitaires Démocratiques (SUD) Crédit Agricole d'Aquitaine  
représenté par son Délégué Syndical :

\* **M**

d'autre part,



Le précédent accord du 31 décembre 2009 reconduisait le dispositif mis en place par l'accord du 1er Décembre 2004 relatif aux avantages applicables aux salariés de la Caisse Régionale d'Aquitaine.

Après négociation avec les Organisations Syndicales, les mesures suivantes sont adoptées et tiennent compte notamment des évolutions de l'entreprise et du contexte législatif.

## **CHAPITRE 1 : AVANTAGES RELATIFS AUX CONGES ET ABSENCES**

### **Article 1 – Congés exceptionnel en cas de maladie ou d'accident d'un enfant**

Dans la limite de 5 jours ouvrés par an, consécutifs ou non, et au prorata de la durée de travail du salarié, des congés exceptionnels rémunérés seront accordés à tout salarié titulaire, sur justificatif médical, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant. Deux jours supplémentaires rémunérés seront accordés si l'enfant a un handicap reconnu.

Au-delà, des congés sans solde seront possibles en accord avec la Direction.

Cette disposition étant plus favorable que l'article 22 de la CCN, elle s'y substitue.

### **Article 2 – Congés exceptionnel en cas d'hospitalisation du conjoint ou du concubin**

Dans la limite de 3 jours ouvrés par an, consécutifs ou non, et au prorata de la durée de travail du salarié, des congés exceptionnels rémunérés seront accordés à tout salarié titulaire, sur justificatif médical, lors de l'hospitalisation du conjoint ou du concubin.

Au-delà, des congés sans solde seront possibles en accord avec la Direction.

Cette disposition étant plus favorable que l'article 22 de la CCN, elle s'y substitue.

### **Article 3 – Absence autorisée pour la rentrée des classes**

Les salariés peuvent bénéficier de 2 heures d'absence autorisée rémunérée par jour de rentrée des classes de leur enfant de la maternelle à l'entrée en 6<sup>ème</sup>. Dans le cas où les deux parents travaillent dans la Caisse Régionale, cette disposition n'est applicable qu'à l'un des deux.

### **Article 4 – Absences récupérables**

Les salariés de la Caisse Régionale ont la possibilité d'être absents de leur lieu de travail par tranche de 2 heures maximum avec accord du responsable. Ces heures doivent être récupérées sur la semaine concernée, le tout étant formalisé par un échange de message électronique entre le collaborateur et son responsable.

### **Article 5 – Lundi de Pâques et samedi veille de Pâques**

Si le Lundi de Pâques reste férié, le Samedi veille de Pâques sera chômé à la Caisse Régionale d'Aquitaine.

### **Article 6 – Maintien du droit à congés payés en cas d'hospitalisation**

Si un salarié de la Caisse Régionale est hospitalisé durant ses congés payés, la Direction accordera le maintien des droits à congés payés égal à la durée de l'hospitalisation dans la limite des dates prévues pour ce congé et fixées à l'avance avec le supérieur hiérarchique.

cy PL  
—  
TB

## CHAPITRE 2 : AVANTAGES PECUNIAIRES

### **Article 1 – Remboursement du déplacement en vue d'un entretien individuel d'embauche**

Dans le cadre d'entretiens de recrutement, la Caisse Régionale rembourse au candidat, sur demande de sa part, les frais de déplacement lors du second entretien.

### **Article 2 – Indemnités de fin de contrat des salariés sous contrat à durée déterminée**

Conformément à la législation en vigueur, lorsqu'à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas avec la Caisse Régionale d'Aquitaine par un contrat à durée indéterminée le salarié perçoit à titre complémentaire une indemnité de fin de contrat.

Par contre, dans le cas où les relations contractuelles se poursuivent avec la Caisse régionale d'Aquitaine sous contrat à durée indéterminée il ne percevra pas d'indemnité de fin de contrat sauf s'il n'est pas titularisé à l'issue de sa période de stage.

### **Article 3 – Prime de titularisation**

A l'issue de sa période d'essai, le salarié titularisé en contrat de travail à durée indéterminée bénéficie d'une prime d'un montant forfaitaire de 1 025 euros. Elle est versée lors du traitement de la paie qui intervient après la titularisation.

### **Article 4 – Aide à l'installation des salariés nouvellement embauchés**

Pour permettre de faire face aux différents frais inhérents à leur installation, les salariés nouvellement embauchés par la Caisse Régionale de Crédit Agricole d'Aquitaine en contrat de travail à durée indéterminée pourront bénéficier de certains avantages concernant les tarifications bancaires.

Ainsi, par dérogation aux règles relatives aux conditions de prêt et conditions bancaires des salariés CDI titulaires de la Caisse Régionale d'Aquitaine, les salariés nouvellement embauchés en contrat de travail à durée indéterminée bénéficieront dès le premier jour de l'embauche de la réduction appliquée aux salariés titulaires sur les produits Good loc', les crédits automobile, et les crédits à la consommation causés.

### **Article 5 – Prêts et aides au bénéfice des salariés:**

Au titre de sa contribution à l'effort de construction (PEAEC), la Caisse Régionale d'Aquitaine met à disposition de ses salariés des prêts et des aides. Les modalités de leur mise en œuvre sont détaillées au sein d'un accord local dédié et sont portées à la connaissance des salariés par la Direction des Ressources Humaines.

### **Article 6 - Attribution de RCI**

Lors de l'attribution annuelle des RCI (hors attribution au titre de la garantie conventionnelle), la progression minimale nette doit être de 50€.

### **Article 7 – Rétroactivité des promotions**

Lors d'une promotion, ou d'une nomination, il est procédé à une application rétroactive de la mesure au 1<sup>er</sup> jour du mois considéré.

### **Article 8 – Prise en charge de la Garantie Minimum de Points (GMP) pour la retraite complémentaire des cadres**

Am PL  
— B

Il est convenu que la Caisse Régionale prenne à sa charge la part de la cotisation salariale de la garantie minimum de points (GMP) pour la retraite complémentaire des cadres qui est gérée par la CRCCA (institution AGIRC) dans le cadre du GIE AGRICA.

#### **Article 9 – Acompte sur salaire**

Si le salarié le demande, la Caisse Régionale verse un acompte sur salaire au prorata du temps travaillé sur le mois considéré. Ainsi, par exemple, au 15 du mois un salarié peut solliciter le versement de 15/30ème du temps travaillé sur la base du salaire net.

#### **Article 10 – Maintien de salaire en cas de cures thermales**

Les cures thermales sont assimilées à des périodes de maladie dans la mesure où la MSA reverse des indemnités à la Caisse Régionale. En ce cas, le salarié bénéficie du maintien du salaire sur présentation d'un justificatif au titre de l'article 23 de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole. Ce justificatif doit être adressé à la DRH avant le début de la cure thermale et attester que la MSA versera des indemnités journalières au titre de la cure en question.

#### **Article 11 – Indemnités versées par la Caisse Régionale pour les jours de carence**

La Caisse Régionale verse une indemnité équivalente au montant de l'indemnité journalière versée par la MSA aux stagiaires Convention Collective Nationale pour les jours de carence appliqués par la MSA, sous réserve de la production d'un certificat d'arrêt de travail.

#### **Article 12 – Prise en charge des frais de la manifestation lors d'un départ en retraite**

Lors du départ à la retraite d'un salarié, la Caisse Régionale prend en charge les frais engagés jusqu'à un maximum de 180€ pour faire face aux frais d'organisation de la manifestation prévue. Les demandes, accompagnées des justificatifs originaux attestant du règlement des frais par le salarié, sont à adresser auprès de la Direction des Ressources Humaines.

#### **Article 13 – Soutien des salariés en difficultés financières**

La Caisse Régionale d'Aquitaine a mis en place un dispositif visant à faciliter le règlement des difficultés financières de ses salariés. Le détail de ce dispositif est porté à la connaissance des salariés par la Caisse Régionale d'Aquitaine.

#### **Article 14 – Accompagnement des salariés en cas d'agression physique ou d'incivilité grave**

En cas d'agression physique ou d'incivilité grave et en plus de l'écoute apportée par la DRH, la Caisse Régionale d'Aquitaine rappelle au salarié concerné la mise à disposition d'une solution d'accompagnement psychologique, en relation avec la médecine du travail.

### **CHAPITRE 3 : AVANTAGES RELATIFS A LA FORMATION**

#### **Article 1 – Remboursement des frais engagés par les salariés en contrat de formation en alternance**

Remboursement d'un aller-retour agence/lieu de formation (CFA, universités, écoles d'ingénieurs...) par séquence de formation, dans le respect des barèmes et des règles en vigueur à la Caisse Régionale d'Aquitaine.

En outre, remboursement des frais de repas engagés le midi pendant la durée des séquences de formation sur la base du montant pris en charge par l'employeur au titre des tickets restaurants (soit 5,33€ en septembre 2014).

*M PL DV*

## **Article 2 – Prise en charge des frais de formation diplômante**

Les frais d'inscription à un parcours de formation diplômante offert par la Caisse Régionale d'Aquitaine dans le cadre du plan formation sont pris en charge.

Par contre, si un salarié abandonne son parcours de formation sans raison valable (autres difficultés que problèmes personnels ou familiaux importants, maladie, maternité,...) les frais d'une inscription ultérieure à une formation diplômante seront à sa charge.

## **Article 3 – Congé et veilles d'examen**

La possibilité de prendre un jour de congé « veille d'examen » en deux demi-journées dissociées dans les cas prévus par la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole est possible pour les salariés de la Caisse Régionale d'Aquitaine. Ces 2 demi-journées se substituent à la journée prévue par la Convention Collective. Les veilles d'examen sont accordées aussi pour les unités de valeur des parcours Bachelor. Cette journée ou ces demi-journées devront être posées à une date la plus proche possible avant l'examen les ayant motivées.

## **Article 4 – Récupération du jour d'examen**

Si le jour de l'examen correspond au jour de repos de l'apprenant, il y a récupération du jour.

## **CHAPITRE 4 : DUREE ET PUBLICITE**

Le présent accord est conclu pour la durée des exercices 2015, 2016, 2017. Au delà du 31 Décembre 2017 il cessera de plein droit de produire définitivement tout effet et ne pourra être reconduit que par la signature d'un nouvel accord.

Le présent accord fera l'objet d'une consultation auprès du Comité d'Entreprise et sera diffusé à l'ensemble du personnel sur l'Intranet de la Caisse Régionale.

Il sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Gironde, en 2 exemplaires dont une version en support papier signée des parties et une version sur support électronique. Il sera également déposé au greffe du Conseil des Prud'hommes de Bordeaux dans le ressort duquel se situe la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel d'Aquitaine.

Fait à Bordeaux, le 27 novembre 2014.


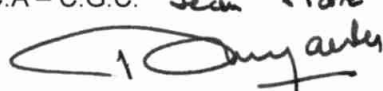
**Pour les Organisations Syndicales  
représentatives,**

C.F.D.T.

F.O.

S.N.E.C.A – C.G.C.

S.U.D.

  
*Jean Pierre Ugade*  


**Pour la CRCAM  
d'Aquitaine,**

Le Directeur Général,

Jack BOUIN

