CONVENTION COLLECTIVE

CRÉDIT AGRICOLE S.A.

TOUT COMMENCE *ici*

CRÉDIT AGRICOLE S.A.

GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

SOMMAIRE

Chapitre I
DISPOSITIONS ET PRINCIPES GÉNÉRAUX, DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL
PAGE 04

Chapitre II
RECRUTEMENT ET MOBILITÉ PROFESSIONNELLE
PAGE 13

Chapitre III
DURÉE DU TRAVAIL ET CONGÉS PARTICULIERS
PAGE 17

Chapitre IV
MALADIE
PAGE 22

Chapitre V
DISCIPLINE, DÉONTOLOGIE
PAGE 25

Chapitre VI
CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL
PAGE 27

Chapitre VII
CLASSIFICATION, RÉMUNÉRATION, ÉVALUATION
PAGE 32

Chapitre VIII
MODALITÉS DE TRANSPOSITION
PAGE 42

Annexes

ANNEXE A
Annexe III de la convention collective de la banque :
› Glossaire
PAGE 46

ANNEXE B
Annexe V de la convention collective de la banque :
› Métiers-repères
› Positionnement des métiers-repères dans la grille de classification
PAGE 48

ANNEXE C
› Grille des salaires annuels minima
PAGE 53

ANNEXE D
› Liste des accords collectifs d'entreprise en vigueur au 20/03/2014
PAGE 55

Chapitre I

DISPOSITIONS ET PRINCIPES GÉNÉRAUX,DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article 1 › Champ d'application

La présente convention collective s'applique aux entreprises comprises dans l'UES Crédit Agricole S.A. à compter de sa date d'entrée en vigueur.
Elle a pour objet de régler les rapports entre les employeurs et leurs salariés.
Elle s'applique à ces mêmes salariés lorsqu'ils sont, dans le cadre de la politique d'expatriation de l'entreprise, affectés dans un bureau, une succursale ou une filiale situés à l'étranger.
Elle se substitue de plein droit et pour l'ensemble de ses dispositions à la convention collective du Groupe Central.

Article 2 › Durée de la convention

La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2005. Elle est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception des dispositions du chapitre VIII conclues pour une durée strictement déterminée.

Lorsque l'un des signataires de la présente convention envisage une révision u texte, il doit adresser sa demande de révision à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette demande doit être accompagnée d'un projet sur la ou les dispositions sujettes à révision.

Les négociations doivent s'engager, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, dans les trois mois suivant la réception de la demande.

La présente convention collective peut être dénoncée à tout moment par l'une des parties signataires.

La dénonciation peut être totale et concerner l'ensemble des chapitres, annexes et avenants éventuels de la convention collective. Elle peut aussi être partielle et ne concerner qu'un ou plusieurs articles et/ou annexes et/ou avenants de la convention collective.

La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, par son auteur, à l'ensemble des autres signataires de la convention collective et doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail. En cas de dénonciation totale, la présente convention collective dénoncée reste en vigueur jusqu'à ce qu'un nouvel accord intervienne ou, à défaut, pendant une durée de deux ans qui court à compter du dépôt de la dénonciation.

Si du fait des négociations menées au niveau de la branche AFB, les articles 33 et 35 de la convention collective de la banque venaient à être modifiés, ces modifications seront applicables après que les partenaires signataires de la présente convention se soient réunis pour en étudier les modalités d'application et les conséquences.

Article 3 › Engagement de non concurrence

L'employeur peut demander aux salariés, en raison de leurs fonctions, la signature d'un engagement de non-concurrence, pour le cas où ils viendraient à cesser leurs fonctions. En cas de licenciement pour motif économique, le salarié sera dégagé de cette obligation.

Toute clause de non-concurrence devra figurer dans le contrat de travail. Elle pourra être introduite ou supprimée par avenant en cours de contrat avec l'accord des deux parties. La restriction de l'activité professionnelle d'un salarié après la cessation de ses fonctions ne doit avoir d'autre but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur et ne doit pas avoir pour résultat d'interdire au salarié l'exercice d'une activité professionnelle.

Dans le cas où l'employeur demanderait un engagement de non-concurrence, celui-ci sera limité, au regard de la situation du salarié :

› géographiquement (la zone géographique est expressément spécifiée dans l'engagement de non-concurrence) ;

› en durée (un an maximum) ;

› professionnellement : aux banques, établissements financiers, sociétés d'assurance, caisses d'épargne et, plus généralement, tous organismes de crédit et de collecte de l'épargne.

En contrepartie du respect de cet engagement, le salarié percevra, pendant toute la durée où la clause serait appliquée, une indemnité mensuelle dont le montant, défini par les parties au moment de l'établissement de la clause, est au moins égal à la moitié du dernier salaire fixe mensuel perçu de son employeur.

L'employeur peut se dispenser de verser l'indemnité prévue ci-dessus en libérant le salarié de l'interdiction de non-concurrence, mais sous condition de prévenir l'intéressé par lettre recommandée dans les huit jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus étant la contrepartie du respect de l'obligation de non-concurrence, elle cesse d'être due en cas de violation de cette clause par celui qui y est soumis sans préjudice de dommages-intérêts qui pourraient, en telle circonstance, lui être réclamés par tous moyens de droit.

Article 4 › Engagement de travail exclusif

Les salariés ne peuvent se livrer, durant leur temps de travail effectif, à aucune autre activité rémunérée.
À titre exceptionnel, ils peuvent être relevés de cette obligation par l'employeur, notamment pour l'animation de sessions de formation professionnelle.

Article 5 › Non discrimination et égalité professionnelle

L'employeur s'engage à veiller au respect des principes de non discrimination et d'égalité professionnelle, notamment entre les hommes et les femmes, en application et dans les conditions visées aux articles L. 1132-1 et suivants, L. 1142-1 et suivants et L. 3221-2 et suivants du Code du travail.

Ainsi, ne peuvent être pris en considération, pour arrêter les décisions en ce qui concerne le recrutement, l'évolution de carrière, la classification, la rémunération, la formation, la mutation, les mesures de discipline ou de licenciement, les éléments suivants : les origines, les croyances, les opinions, les moeurs, le sexe, l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, l'état de santé ou le handicap (sauf inaptitude constatée par le médecin du travail), le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou d'exercer une activité syndicale ou de représentation du personnel.
Dans le cadre de la législation et des accords collectifs en vigueur, il est recherché les moyens permettant la meilleure insertion possible des personnes handicapées en capacité d'exercer une activité professionnelle.

Article 6 › Formation professionnelle

Les salariés ont un droit individuel à la formation professionnelle continue dans le cadre des dispositions légales et, le cas échéant, des accords collectifs en vigueur.

La formation professionnelle fait partie intégrante de la politique de gestion des ressources humaines de l'entreprise.

Elle est assurée par l'entreprise dans le cadre des dispositions figurant aux articles L. 6111-1 et suivants du Code du travail, de manière à permettre aux salariés :

› de mettre à jour leurs connaissances générales, afin d'améliorer leur niveau culturel et professionnel ;

› d'acquérir des connaissances plus approfondies dans un domaine spécifique lié à l'activité de l'entreprise ;

› de développer leurs compétences pour favoriser leur promotion par l'accès à une qualification plus élevée ;

› de s'adapter aux évolutions, notamment technologiques, de leur poste, de préparer leur reconversion ou de se maintenir dans leur emploi.

Les parties rappellent l'importance de la formation professionnelle comme outil d'actualisation, d'ajustement des compétences des salariés permettant de favoriser l'évolution du personnel et son adaptation.

Elles expriment le voeu que les objectifs et les moyens de la formation professionnelle puissent faire l'objet d'accords d'entreprise dans le cadre de plans pluriannuels portant notamment sur :

› la définition des orientations prioritaires dans la formation professionnelle par rapport à l'évolution des besoins de l'entreprise ;

› la reconnaissance des qualifications acquises en formation.

Dans cet esprit, l'acquisition de connaissances sanctionnée par un diplôme professionnel nécessaire à l'activité de l'entreprise et figurant sur une liste actualisée régulièrement peut faire l'objet d'une valorisation instantanée selon des modalités fixées par accords d'entreprise.
Le Comité d'entreprise est obligatoirement consulté sur les orientations de la formation professionnelle et donne son avis sur les plans de formation de l'entreprise, dans les conditions prévues par le Code du travail.

Dans le cadre des dispositions légales en vigueur, l'entreprise s'engage à ce que les salariés ne puissent subir aucun préjudice en raison de leur inscription et participation à des sessions de formation professionnelle.

Article 7 › Droit d'expression

Le droit à l'expression directe et collective des salariés dans l'entreprise, sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail s'exerce dans les conditions prévues par le Code du travail et, le cas échéant, par les accords collectifs en vigueur.

Article 8 › Liberté d'opinion

Les partenaires sociaux reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que celle d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix. Cette liberté s'exerce conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 9 › Droit syndical

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des lois, règlements et accords d'entreprise en vigueur.

Tout salarié désirant participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale peut, sur sa demande, bénéficier d'un congé dans les conditions prévues par les articles L. 3142-7 et suivants du Code du travail.

Article 10 › Délégués du personnel

Les modalités d'élection, la durée des fonctions et les attributions des délégués du personnel sont déterminées par les dispositions du Code du travail et par les accords collectifs en vigueur. Le temps nécessaire aux réunions organisées à l'initiative de l'employeur n'est pas imputable sur le crédit d'heures des délégués titulaires et suppléants.

Article 11 › Comité d'entreprise

Les dispositions relatives aux Comités d'entreprise, aux Comités d'établissement et aux Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sont régies par les dispositions du Code du travail et par les accords collectifs en vigueur.

La contribution de l'employeur au financement des activités sociales et culturelles gérées par le Comité d'entreprise ainsi que l'ensemble des moyens mis à la disposition du Comité d'entreprise sont fixés par accord d'entreprise.

Article 12 › Commission de conciliation

1 › Institution

Il est créé, à titre consultatif, une commission de conciliation.

Cette commission peut être saisie par tout salarié dont le licenciement pour motif autre qu'économique est envisagé, à l'exception des cas de licenciement pour inaptitude reconnue par le médecin du travail.

2 › Composition

Cette commission est composée :

› de membres, salariés de l'entreprise, représentant le personnel. À cet effet, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un membre titulaire, ainsi qu'un suppléant qui assiste aux réunions en cas d'absence du titulaire. Ces membres doivent être titulaires d'un mandat désignatif ou électif de représentant du personnel. Les désignations sont notifiées par écrit à l'employeur ;

› d'un nombre au plus égal de membres désignés par la Direction.

3 › Fonctionnement

Le salarié confirmé dont le licenciement est envisagé peut saisir la Direction des Ressources Humaines de sa demande de tenue d'une réunion de la commission de conciliation, dans les trois jours ouvrés qui suivent la tenue de l'entretien préalable. L'employeur ne peut, dans ce cas, prendre sa décision définitive qu'après avis de cette commission.
La Direction des Ressources Humaines saisit la commission de conciliation dans les deux jours ouvrés suivant la réception de la demande du salarié.

La commission doit obligatoirement se réunir dans les cinq jours ouvrés suivant la date à compter de laquelle elle a été saisie. Les documents préparatoires des réunions sont remis aux membres de la commission au plus tard un jour avant la tenue de la réunion.

La commission siège valablement si la moitié de ses membres sont présents.

Le salarié peut se faire assister lors de la réunion par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Au cours de sa réunion, les membres représentant le personnel présents émettent un avis à la majorité.

La commission choisit son Président parmi les membres représentant la Direction Générale et son Secrétaire parmi les membres représentant le personnel. Les séances de la commission de conciliation ne sont pas publiques et ses membres sont soumis à l'obligation de confidentialité sur tous les faits et documents portés à leur connaissance. La préparation de la réunion et le projet de procès-verbal sont assurés par un représentant de la Direction, désigné à cet effet, qui assiste à la réunion de la commission.

Les membres sont informés de la suite donnée à leur avis une fois la décision prise. Après chaque réunion, est établi un procès-verbal où sont consignés les avis formulés par les membres représentant le personnel et par les membres représentant la Direction. Ce document est signé par le Secrétaire et le Président et transmis dans le délai d'un mois aux membres de la commission.

Ce procès-verbal est confidentiel sauf avis contraire du salarié concerné.
Indépendamment du temps consacré à la réunion, les représentants du personnel membres de la commission ainsi que la personne qui assiste le salarié devant la commission disposent d'un crédit de quinze heures pour la préparation de la réunion et son suivi.

Article 13 › Commission d'interprétation

1 › Institution

Il est créé une commission d'interprétation de la convention collective.

2 › Rôle

Cette commission a pour objet l'interprétation des clauses générales de la convention, de ses annexes et avenants pour le règlement des divergences d'ordre individuel ou collectif relatives à l'application de la convention collective, non réglées directement par les parties ou par l'intermédiaire des délégués du personnel.

3 › Composition

Elle est composée :

› de membres salariés de l'entreprise désignés par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, à raison de deux par organisation syndicale signataire ou non de la présente convention collective ;

› et en nombre au plus égal de membres représentant l'employeur. Les membres désignés par les organisations syndicales non signataires participent aux réunions avec voix consultative et ne prennent pas part aux avis d'interprétation.

4 › Fonctionnement

La commission est présidée par un représentant de l'employeur. Un Secrétaire est choisi parmi les membres représentant le personnel.

La préparation de la réunion et le projet de procès-verbal sont assurés par un représentant de la Direction, désigné à cet effet, qui assiste à la réunion de la commission.

La commission est saisie par la Direction, de sa propre initiative ou suite à une demande d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise.

La demande doit faire état de la difficulté d'interprétation et, le cas échéant, de la divergence ainsi que des réponses apportées à ce jour.
La commission se réunit au plus tard dans le mois qui suit la réception de cette demande et le dossier du cas à examiner est adressé, au moins 15 jours avant la réunion, à chaque participant.

Quand la divergence est d'ordre individuel, la commission peut décider d'entendre, au cours de la réunion, le salarié concerné. Si l'avis d'interprétation est donné à l'unanimité des membres représentant l'employeur et de ceux représentant les organisations syndicales signataires présents, le texte de cet avis, signé par les membres de la commission, a la même valeur que les clauses de la présente convention et ses annexes. À défaut d'unanimité, un compte rendu exposera les positions finales de chaque organisation syndicale participante. Le compte rendu de la Commission est adressé aux organisations syndicales représentatives. En toute hypothèse, les parties conservent la possibilité de porter les litiges devant les juridictions compétentes.

Chapitre II

RECRUTEMENT ET MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

Article 14 › Recrutement

Tout candidat est tenu de présenter les pièces justificatives demandées au moment du recrutement. Le recrutement est subordonné aux résultats de l'examen médical qui doit avoir lieu préalablement au recrutement, ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai.

Dans le cadre du processus de recrutement, les employeurs sont tenus d'examiner, en priorité, les demandes des salariés sous contrat à durée indéterminée des entreprises du groupe Crédit Agricole S.A. qui seraient candidats, par voie de mobilité interne, aux emplois à pourvoir. Dans la mesure du possible, et à qualifications égales, la priorité d'embauche est accordée :

› aux conjoint, enfants, ou soutiens de famille, des salariés décédés en activité ;

› aux salariés de l'entreprise recrutés sous contrat à durée déterminée.

Chaque recrutement fera l'objet d'une lettre et/ou d'un contrat qui définira la nature de l'emploi, la classification, le mode de rémunération, le régime de temps de travail et précisera le lieu de travail, la date d'embauche et, le cas échéant, celle de reprise de l'ancienneté.

Un exemplaire de la convention collective, du règlement intérieur ainsi que du code de déontologie est remis à tout salarié en même temps que son contrat de travail.

Article 15 › Régimes de Sécurité sociale, de retraite complémentaire et de prévoyance

Tout salarié est informé, lors de son embauche, des régimes de Sécurité sociale et de retraite complémentaire auquel il est affilié.
Les salariés des entreprises mentionnées à l'article L722-20 7° du Code rural sont affiliés obligatoirement au régime agricole de Sécurité sociale ainsi qu'aux régimes obligatoires de retraite complémentaire.

Les salariés sont couverts pour les risques maladie, invalidité et décès par un régime de prévoyance complémentaire à affiliation obligatoire. Chaque salarié reçoit, lors de son recrutement, les documents nécessaires à son information sur le fonctionnement des régimes de retraite et de prévoyance.

Article 16 › Période d'essai

1 › Contrats à durée indéterminée

Aucun salarié ne peut être confirmé avant d'avoir accompli une période d'essai définie comme suit :

› pour les cadres : quatre mois de présence effective ;

› pour les techniciens des métiers de la banque : trois mois de présence effective.

La présence effective comprend le temps réellement effectué au poste de travail, ainsi que les périodes de formation. Toutes les absences (maladie, congés rémunérés, …) ont pour effet de suspendre la période d'essai qui est alors prolongée d'une durée égale à celle de ces absences. Toutefois, si la durée cumulée des absences n'excède pas sept jours calendaires, le terme de la période d'essai ne sera pas reporté.

Au cours de cette période d'essai, l'engagement peut être résilié de part et d'autre sans indication de motif et sans aucune indemnité de rupture, sous réserve de respecter un délai de prévenance.

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, le délai de prévenance prévu par l'article L. 1221-25 du Code du travail est de :

› 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

› 48 heures après huit jours de présence ;

› 2 semaines après un mois de présence ;

› 1 mois après 3 mois de présence.

En cas de rupture à l'initiative du salarié, le délai de prévenance prévu par l'article L. 1221-26 du Code du travail est de :

› 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

› 48 heures après huit jours de présence.

À la fin de la période d'essai, si celle-ci est concluante, le salarié est confirmé dans ses fonctions.

Par ailleurs, la période d'essai est supprimée, pour les salariés recrutés au terme d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à la période d'essai, sur l'emploi qu'ils occupaient précédemment.

2 › Contrats à durée déterminée

Les salariés recrutés sous contrat à durée déterminée sont soumis à une période d'essai conforme aux exigences de l'article L. 1242-10 du Code du travail. Au cours de cette période d'essai, l'engagement peut être résilié de part et d'autre sans indication de motif et sans aucune indemnité de rupture, sous réserve de respecter un délai de prévenance prévu aux articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du Code du travail.

En application de l'article L. 1242-14 du Code du travail, les droits des salariés sous contrat à durée déterminée sont les mêmes que ceux accordés au personnel engagé sous contrat à durée indéterminée, à l'exclusion des dispositions concernant la rupture du contrat.

Article 17 › Mobilité

La mobilité est un facteur important d'évolution professionnelle et d'évolution de carrière. Elle permet à chacun d'enrichir son expérience et de valoriser ses compétences, permettant ainsi un parcours professionnel attractif, facteur de promotion.

La mobilité peut être sollicitée par le salarié ou proposée par l'employeur dans le cadre des processus de gestion de carrière en vigueur dans l'entreprise et notamment lors de l'entretien annuel. Les moyens d'accompagnement nécessaires, notamment en termes de formation et de rémunération, sont étudiés par la DRH et l'entité d'accueil, avec le salarié.

Par ailleurs, les nécessités de l'organisation, et notamment la nécessité d'adéquation des Ressources Humaines aux emplois, peuvent conduire l'employeur à décider des mutations avec ou sans changement de lieu de travail. Les mutations à l'initiative de l'employeur devront prendre en compte la situation familiale du salarié, et ne pas se traduire par une diminution du salaire de base ; il conservera à titre personnel sa qualification précédente, dans l'hypothèse d'une mutation sur une fonction d'un niveau inférieur.

Lorsqu'un changement de lieu de travail décidé par l'employeur entraîne un changement de résidence, les frais de déménagement et de voyage occasionnés par le déplacement de sa famille (conjoint et personnes à charge au sens de la législation fiscale) et de recherche d'un nouveau logement, lorsqu'ils ont été engagés avec l'accord préalable de l'employeur, sont remboursés au salarié, sur présentation de pièces justificatives.

Sans préjudice des règles relatives à la mobilité entre les entreprises du groupe Crédit Agricole S.A. qui pourraient être définies à ce niveau :

› les salariés sont tenus informés des emplois disponibles dans l'entreprise ;

› à l'occasion d'une mobilité, le salarié concerné pourra prétendre prioritairement à des actions de formation destinées à faciliter son intégration dans son nouveau poste. Cette insertion devra être favorisée par un dispositif d'accueil ;

› les salariés effectuant une mobilité depuis une entreprise du groupe Crédit Agricole S.A. sont dispensés de la période d'essai ;

› dans le cadre du processus de recrutement, les demandes des salariés sous contrat à durée indéterminée des entreprises du groupe Crédit Agricole S.A. qui seraient candidats, par voie de mobilité interne, aux emplois à pourvoir sont examinées en priorité.

Article 18 › Mise à disposition

Tout salarié peut être mis à la disposition d'une des entités constituant le groupe Crédit Agricole ou d'un organisme extérieur. Dans le cas où la mise à disposition modifie un élément substantiel du contrat de travail, elle requiert l'accord du salarié.

Le salarié mis à disposition demeure rémunéré et géré par sa société d'origine.

Il reste soumis aux droits et obligations de la convention collective Crédit Agricole S.A. Le salarié ne peut en aucun cas être pénalisé au niveau de sa classification ou de sa rémunération, du fait de cette mise à disposition.

Chapitre III

DURÉE DU TRAVAIL ET CONGÉS PARTICULIERS

Article 19 › Durée et organisation du travail

Dans le cadre des lois en vigueur et sans préjudice des droits du Comité d'entreprise, les horaires de travail et leurs modalités d'organisation sont déterminés par l'employeur. Les dispositions relatives à la durée du travail, aux congés payés et aux modalités de recours au temps partiel/temps choisi sont définies par les accords d'entreprise en vigueur, dans le cadre de la législation applicable.

Article 20 › Congés à caractère exceptionnel

1 › Les salariés bénéficient, sur présentation d'un justificatif, des congés exceptionnels énumérés ci-après.

Ces congés sont entièrement rémunérés pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté. Pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté, ils sont rémunérés à concurrence des durées légales.

› **Naissance ou adoption : 3 jours ouvrés par enfant né au père de famille ;**

› **Mariage ou PACS :**

- › du salarié : 5 jours ouvrés ;
- › de l'enfant du salarié, de celui de son conjoint, de celui de son concubin déclaré ou de son partenaire PACS : 2 jours ouvrés ;

› **Décès :**

- › du conjoint, du concubin déclaré ou du partenaire PACS : 5 jours ouvrés ;
- › des père et mère du salarié, de son conjoint, de son concubin déclaré ou de son partenaire PACS : 4 jours ouvrés ;
- › de l'enfant du salarié, de celui de son conjoint, de celui de son concubin déclaré ou de son partenaire PACS : 5 jours ouvrés ;
- › des collatéraux (frères, soeurs, beaux-frères, belles-soeurs) et autres ascendants ou descendants du salarié, de ceux de son conjoint, de ceux de son concubin déclaré ou de son partenaire PACS : 2 jours ouvrés ;

› Déménagement lié au changement de domicile : 2 jours ouvrés ;

› Examens professionnels liés à l'activité de la société : la veille de l'examen ainsi que le nombre de jours figurant sur la convocation à l'examen.

2 › Par ailleurs, une autorisation d'absence rémunérée de neuf jours ouvrés par année civile est accordée au père ou à la mère pour soigner son enfant de moins de 14 ans dont il assume la charge effective et permanente, au sens de l'article L. 513-1 du Code de la Sécurité sociale. Ce nombre est porté à douze jours ouvrés si le salarié assume la charge de deux enfants âgés de moins de 14 ans et à dix huit jours ouvrés pour trois enfants et plus âgés de moins de 14 ans.

En outre, une autorisation d'absence rémunérée de cinq jours ouvrés par événement est accordée en cas d'affection de longue durée, d'accident grave ou en cas d'hospitalisation, y compris hospitalisation de jour, du conjoint, d'un enfant de moins de 25 ans ou d'un ascendant (1er degré).

Ces absences sont accordées sur présentation d'un certificat médical spécifiant que la présence du salarié est nécessaire.

Article 21 › Congé de maternité ou d'adoption

La durée des congés de maternité et d'adoption est conforme à celle prévue par le Code du travail.

Les salariées ayant neuf mois d'ancienneté à la date présumée de l'accouchement, en cas de grossesse, ou à la date d'arrivée de l'enfant au foyer, en cas d'adoption, bénéficient du maintien de leur salaire fixe mensuel pendant la durée de ces congés. Le maintien de salaire intervient sous réserve du versement d'indemnités journalières par la Sécurité sociale.

À l'issue des congés maternité et adoption visés ci-dessus, la salariée a la faculté de prendre un congé supplémentaire rémunéré :

› de 45 jours calendaires à plein salaire ;

› ou de 90 jours calendaires à demi-salaire ; à la seule et unique condition que le congé de maternité ou d'adoption ait été indemnisé par l'employeur en application de l'alinéa 2 du présent article.

Le salarié doit informer son employeur de son intention de bénéficier de ce congé supplémentaire, en précisant la durée de ce congé par lettre recommandée avec avis de réception, au moins un mois avant la fin de son

congé de maternité. Cette période d'absence supplémentaire ne donne pas lieu à acquisition de droits à congés payés.

À partir du troisième mois de grossesse médicalement constatée, la salariée bénéficie d'une réduction d'une heure de la durée quotidienne de travail. Les modalités de cette réduction sont définies en accord avec le responsable hiérarchique. En accord avec ce dernier, la salariée pourra regrouper ces réductions d'horaires dans le cadre de la semaine civile. Cette réduction d'horaire ne devra entraîner aucune diminution de sa rémunération.

Les cadres en régime jours détermineront avec leur responsable hiérarchique les modalités d'application de cette réduction du temps de travail afin qu'elle soit effective.

Article 22 › Congé paternité

Les salariés, père de famille, peuvent demander à bénéficier du congé de paternité dans les conditions prévues aux articles L. 1225-35 et suivants du Code du travail.

Article 23 › Congé parental

Les salariés peuvent, de droit et dans les conditions prévues par les articles L.1225-47 et suivants du Code du travail, bénéficier sur leur demande d'un congé parental ou d'une réduction de la durée de leur temps de travail.

En cas de congé parental, aucune rémunération n'est due par l'employeur.
En cas de temps partiel, la rémunération est réduite en fonction du taux d'activité.

Dans le cadre du congé parental, la salariée qui allaite et souhaite prolonger son allaitement au-delà du congé supplémentaire visé à l'article 21 bénéficie pendant quarante-cinq jours d'une indemnisation versée par l'employeur laquelle, cumulée, le cas échéant, avec le montant de l'allocation parentale d'éducation (article L. 532-1 du Code de la Sécurité sociale), ne pourra en aucun cas être supérieure à 100 % du salaire fixe mensuel net qu'elle aurait perçu. Un certificat d'allaitement doit être envoyé à l'employeur dans les dix jours qui précèdent le début du congé parental d'éducation.

Article 24 › Congé non rémunéré de longue durée

1 › Les salariés bénéficient du congé pour création ou reprise d'entreprise et du congé sabbatique dans les conditions prévues par le Code du travail ou par accord d'entreprise.

2 › Les salariés confirmés justifiant d'un an de présence dans l'entreprise peuvent bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée minimale de 1 mois et d'une durée maximale de 2 ans en cas d'accident grave, d'affection de longue durée ou de handicap du conjoint, d'un enfant de moins de 25 ans ou d'un ascendant (1er degré).

3 › Les salariés visés au 2) peuvent bénéficier, avec accord de l'employeur, d'un congé non rémunéré d'une durée minimale de 1 mois et d'une durée maximale de 2 ans en vue de suivre leur conjoint, lorsque celui-ci est astreint, du fait d'une mobilité professionnelle, à établir sa résidence habituelle en un lieu rendant impossible au salarié la continuation de l'exercice de ses fonctions.

Pour les congés prévus au 2) et 3), l'employeur se réserve le droit de s'assurer à tout moment que le motif pour lequel les salariés ont été placés en congé non rémunéré existe toujours.

À l'expiration de cette période, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire.

Si l'employeur n'était pas en mesure de proposer un emploi au salarié, il devrait prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail dans les conditions fixées par les articles L. 1232-2 et suivants du Code du travail et lui verser les indemnités conventionnelles acquises au dernier jour de sa période d'activité. La demande de congé non rémunéré au titre du 2) et 3) doit être formulée par lettre à l'employeur au moins trois mois, sauf circonstance familiale grave dûment justifiée, avant la date proposée par le salarié pour son départ.

Le salarié en congé non rémunéré doit faire connaître par écrit son intention de reprendre son activité. Cette demande doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception, trois mois au moins avant l'expiration du congé non rémunéré, lorsque la durée du congé non rémunéré est supérieure à trois mois ; et quinze jours au moins avant l'expiration du congé non rémunéré lorsque cette durée est égale ou inférieure à trois mois.

En toute hypothèse, la reprise des fonctions est subordonnée aux résultats d'un examen médical auquel devra se soumettre l'intéressé dans les conditions prévues par l'article 14 de la présente convention.

La mise en congé non rémunéré implique la suspension de l'acquisition de l'ancienneté et droits liés à la retraite.

Article 25 › Obligations civiles et militaires

Le salarié bénéficie d'autorisations d'absence, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, en cas de :

› convocation, par l'autorité judiciaire, en tant que juré d'assises ou témoin ;

› convocation, par les autorités militaires, à des périodes de réserve opérationnelle ou à l'appel de préparation à la défense ;

› candidature aux élections politiques ou d'exercice d'un mandat électif.

En cas de convocation par l'autorité judiciaire en tant que juré d'assises ou témoin et en cas de convocation par les autorités militaires à l'appel de préparation à la défense, le salarié ne subira aucune baisse de sa rémunération.

Chapitre IV

MALADIE

Article 26 › Information de l'employeur

En cas d'incapacité de travail pour maladie ou accident, et sauf cas de force majeur, le salarié doit en aviser par tous les moyens son supérieur hiérarchique dans les 24 heures ouvrées. Il doit adresser à la Direction des Ressources Humaines, dans les 48 heures, le 3ème volet de l'arrêt de travail justifiant de son état et précisant la durée de l'arrêt.

La prolongation de l'arrêt de travail doit être signalée au supérieur hiérarchique au plus tard la veille du jour prévu initialement pour la reprise, sauf impossibilité.

Le 3ème volet de l'arrêt de travail justificatif doit être transmis à la Direction des Ressources Humaines dans les 48 heures.

Article 27 › Maladie et accident

Le salarié confirmé bénéficie du maintien de son salaire pendant six mois puis de son demi-salaire pendant les six mois suivants.

Le maintien de salaire intervient dès le 1er jour d'absence dans les conditions définies à l'article 30.

Le salarié en période d'essai justifiant de deux semaines de présence peut, à sa demande et sous réserve de l'accord du responsable hiérarchique, bénéficier dans la limite d'un mois et dans les conditions prévues à l'alinéa 2, du maintien de son salaire.

Article 28 › Affection de longue durée

En cas d'affection de longue durée prise en charge par la MSA au sens de l'article L. 322-3 3° ou 4° du Code de la Sécurité sociale (notification « ALD 30 » pour la MSA), le salarié bénéficie du maintien de son salaire tant qu'il y a versement par la MSA d'indemnités journalières et ce, dans la limite de trois ans.

Le maintien de salaire intervient dès le 1er jour d'absence dans les conditions définies à l'article 30.

Article 29 › Maladie professionnelle ou accident du travail

En cas de maladie professionnelle telle que définie par les textes ou en cas d'accident de travail au sens du Code de la Sécurité sociale, le salarié confirmé bénéficie du maintien de son salaire jusqu'à ce qu'il soit reconnu apte à reprendre le travail ou jusqu'à reconnaissance de l'état d'invalidité définitive.

Le salarié, en cours de période d'essai, victime d'un accident du travail au sens de la Sécurité sociale, bénéficie du maintien de son salaire pendant la durée de la période d'essai, telle que définie à l'article 16.

Article 30 › Dispositions communes

L'indemnisation de l'arrêt de travail intervient sous réserve :

› de l'envoi par le salarié à la MSA dans les 48 heures des volets 1 et 2 de l'arrêt de travail ;

› du versement d'indemnités journalières par la MSA ;

et s'entend déduction faite de ces mêmes indemnités et de celles versées par le régime de prévoyance et/ou par un tiers mandaté.

Est maintenu le salaire fixe mensuel net.

Le salaire, lorsqu'il est maintenu, évolue en fonction du taux ou de la valeur des augmentations générales applicables aux salariés.

Les modalités du maintien de salaire pendant l'arrêt de travail visé aux articles 27 et 28 sont appréciées sur 12 mois glissants. La durée du maintien de salaire s'apprécie au 1er jour de l'arrêt de travail considéré. S'imputent sur cette durée d'indemnisation, les périodes d'absence rémunérées pour maladie, accident et affection de longue durée dont le salarié a déjà bénéficié durant les 12 mois consécutifs précédant cette date. Ne sont pas pris en compte pour le calcul de cette période de 12 mois, les absences pour congé de maternité ou d'adoption y compris le congé supplémentaire et le congé parental d'éducation, s'ils ont été pris.

L'employeur peut faire procéder, à ses frais, à une contre-visite par le médecin de son choix. Le bénéfice des dispositions des articles 27, 28 et 29 est conditionné par le respect par le salarié de l'obligation de se soumettre au contrôle médical, soit à l'initiative de la MSA, soit à l'initiative de l'employeur.

À l'issue de l'arrêt de travail, si le salarié est reconnu inapte à reprendre son emploi et en l'absence de reclassement, l'employeur pourra procéder au licenciement du salarié dans les conditions prévues par le Code du travail.

Dans ce cas, sera due l'indemnité de licenciement prévue en cas de licenciement pour motif personnel non disciplinaire.

Aucune mesure de licenciement pour motif personnel ne peut prendre effet à l'encontre du salarié confirmé pendant les six premiers mois de son arrêt de travail tel que visé aux articles 27 et 28, sauf cas de faute professionnelle se rapportant à des faits intervenus avant ou pendant l'arrêt de travail.

Chapitre V

DISCIPLINE, DÉONTOLOGIE

Article 31 › Discipline

Si les circonstances le justifient, l'employeur peut appliquer à un salarié les sanctions suivantes :

- avertissement,
- blâme,
- mise à pied disciplinaire de 1 à 5 jours,
- licenciement avec préavis et indemnité,
- licenciement sans préavis ni indemnité.

Si l'employeur envisage un avertissement, un blâme ou une mise à pied disciplinaire, il convoque le salarié, en lui indiquant l'objet de la convocation et en lui rappelant qu'il peut, s'il le désire, se faire accompagner par une personne de son choix, appartenant au personnel de l'entreprise.

La convocation à l'entretien préalable se fait soit sous la forme d'une lettre remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec accusé de réception. Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

Si après l'entretien, l'employeur décide de prononcer un avertissement, un blâme ou une mise à pied disciplinaire, il le notifie, en le motivant, par écrit, à l'intéressé. Le salarié peut demander qu'un exemplaire de cette notification soit transmis au délégué du personnel de son choix.

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

Si l'employeur envisage un licenciement disciplinaire, il en avise le salarié dans les conditions prévues aux articles L. 1232-2 et suivants du Code du travail, en lui rappelant qu'il peut, s'il le désire, dans les trois jours ouvrés suivant la tenue de l'entretien préalable, demander que la sanction soit déférée à la commission de conciliation. Dans ce cas, la sanction ne pourra être prononcée qu'après la consultation de cette commission.

Article 32 › Déontologie

Les salariés peuvent, en raison de l'activité de l'entreprise et/ou de leurs fonctions, être soumis à des règles de déontologie prises, conformément au règlement intérieur, en application de dispositions légales ou d'obligations et préconisations émanant d'autorités de marché ou de contrôle extérieures à l'entreprise.

Chapitre VI

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 33 › Départ ou mise à la retraite

Le départ ou la mise à la retraite d'un salarié intervient conformément aux dispositions légales et réglementaires. Dans tous les cas, un délai de prévenance de trois mois minimum devra être respecté.

Les salariés comptant au moins cinq ans d'ancienneté perçoivent, au moment de la cessation d'activité, une indemnité égale à 1/5ème de mois de salaire par année d'ancienneté. Le montant maximum de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite ne peut être supérieur à 6 mois de salaire.

Par mois de salaire, il faut entendre 1/12ème de la somme du salaire brut fixe annuel et de la dernière rémunération variable individuelle dans la limite de 4,5 % de ce salaire fixe annuel perçus au cours des 12 mois précédant la rupture du contrat.

Afin de permettre aux salariés, âgés de 55 ans et plus, de se préparer au départ en retraite, des formes de réduction progressive d'activité peuvent être prévues par accord d'entreprise.

Article 34 › Démission

La démission du salarié confirmé doit être signifiée par lettre recommandée avec accusé de réception. En cas de démission, le préavis sera de :

› 1 mois pour les techniciens des métiers de la banque ;

› 3 mois pour les cadres.

Pendant la durée du préavis, le salarié continue à assurer normalement son service et à percevoir sa rémunération. Si l'employeur prend l'initiative de dispenser le salarié d'effectuer le préavis, il devra alors lui verser une indemnité compensatrice de préavis correspondant au salaire fixe qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Le préavis court à compter du jour suivant la 1ère présentation de la lettre de notification de la démission.

Article 35 › Licenciement

1 › Procédure :

Dans le cas où il est envisagé un licenciement, quel qu'en soit le motif, il est fait application de la procédure prévue par le Code du travail.

Sauf cas de licenciement pour inaptitude, le salarié peut demander la saisie de la commission de conciliation dans les conditions prévues à l'article 12 de la présente convention.

En cas de suppression de poste, l'employeur s'engage à mettre en oeuvre tous moyens susceptibles d'éviter le licenciement du salarié occupant ce poste, tels que reclassement, dans toute la mesure du possible, à niveau au moins égal, action de formation, mutation géographique, mobilité dans une société du groupe Crédit Agricole S.A.

2 › Préavis :

Sauf faute grave ou faute lourde, le préavis dont bénéficie le salarié confirmé est fixé comme suit :

› 1 mois pour les techniciens des métiers de la banque ayant moins de deux ans d'ancienneté ;

› 2 mois pour les techniciens des métiers de la banque ayant plus de deux ans d'ancienneté ;

› 3 mois pour les cadres.

En cas de licenciement pour motif économique, le préavis est fixé comme suit :

› 3 mois pour les techniciens des métiers de la banque et les cadres ayant moins de 4 ans d'ancienneté ;

› 6 mois pour les techniciens des métiers de la banque et les cadres ayant plus de 4 ans d'ancienneté

Le préavis court à compter du jour suivant la 1ère présentation de la lettre de notification du licenciement.

Pendant la durée du préavis, le salarié continue à assurer normalement son service et à percevoir sa rémunération. Si l'employeur prend l'initiative de dispenser le salarié d'effectuer le préavis, il devra alors lui verser une indemnité compensatrice de préavis correspondant au salaire fixe qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Pendant la période de préavis et jusqu'au moment où le salarié aura trouvé un nouvel emploi, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour ouvré pendant deux heures.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de la rémunération et pourront être cumulées en tout ou partie sous réserve de l'accord de la hiérarchie.

Article 36 › Indemnité en cas de licenciement pour motif personnel non disciplinaire

Tout salarié comptant au moins un an d'ancienneté, bénéficie d'une indemnité de licenciement correspondant à 1/5ème de mois de salaire par semestre d'ancienneté, le total de l'indemnité ainsi calculée ne pouvant être supérieur à 15 mois de salaire.

Par mois de salaire, il faut entendre 1/12ème de la somme du salaire brut fixe annuel et de la dernière rémunération variable individuelle dans la limite de 4,5% de ce salaire fixe annuel perçus au cours des 12 mois précédant la rupture du contrat.

Article 37 › Indemnité en cas de licenciement pour motif personnel disciplinaire

Sauf faute grave ou faute lourde, le salarié perçoit l'indemnité légale de licenciement.

Article 38 › Indemnité en cas de licenciement pour motif économique

Tout salarié comptant au moins un an d'ancienneté, bénéficie d'une indemnité de licenciement correspondant à 1/4 de mois de salaire par semestre d'ancienneté, le total de l'indemnité ainsi calculée ne pouvant être supérieur à 24 mois de salaire.

Quelle que soit son ancienneté, l'indemnité d'un salarié âgé de plus de 45 ans au terme de son préavis ne pourra être inférieure à trois mois de salaire ; celle d'un salarié âgé d'au moins 50 ans ne pourra être inférieure à six mois.

Par mois de salaire, il faut entendre 1/12ème de la somme du salaire brut fixe annuel et de la dernière rémunération variable individuelle dans la limite de 4,5% de ce salaire fixe annuel perçus au cours des 12 mois précédant la rupture du contrat.

Par ailleurs, le salarié dont le contrat aurait été rompu à la suite d'un licenciement économique bénéficie d'une priorité de réembauche dans les conditions prévues à l'article L. 1233-45 du Code du travail.

Article 39 › Dispositions particulières pour les salariés ayant relevé des dispositions de la convention collective du Groupe Central

Les salariés qui ont relevé des dispositions de la « convention collective du Groupe Central » jusqu'au 31/12/2004 conservent, en cas de licenciement intervenant après le 1er janvier 2005 et sauf cas de faute grave ou lourde, le bénéfice des dispositions ci-après pour les années d'ancienneté acquises jusqu'au 31/12/2004.

L'indemnité de licenciement sera pour ces salariés calculée en deux temps.

Pour les années d'ancienneté acquises jusqu'au 31/12/2004 : 1 mois de salaire par année d'ancienneté, toute fraction de service supérieure à 6 mois étant comptée pour un an. Pour les années d'ancienneté acquises à compter du 1er janvier 2005, les dispositions des articles 36, 37 et 38 de la convention collective Crédit Agricole S.A. trouveront application, l'indemnité totale ne pouvant être inférieure à 3 mois de salaire si le salarié a plus de 45 ans au terme de son préavis et 6 mois de salaire s'il a au moins 50 ans et étant en tout état de cause 24 plafonnée à 24 mois de salaire.

Par mois de salaire, il faut entendre 1/12ème de la somme du salaire brut fixe annuel et de la dernière rémunération variable individuelle dans la limite de 4,5 % de ce salaire fixe annuel perçus au cours des 12 mois précédant la rupture du contrat.

Article 40 › Ancienneté

Au delà de l'ancienneté acquise dans l'entreprise[1], est prise en compte pour le calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite et de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté acquise antérieurement dans le groupe Crédit Agricole[2], à la condition qu'il n'y ait pas eu d'interruption entre les fonctions exercées dans les différentes entités du Groupe et qu'elle n'ait pas été prise en compte dans le calcul d'une indemnité de licenciement précédemment perçue.

[1] Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

[2] Crédit Agricole S.A., ses filiales majoritaires directes ou indirectes, CRCAM, IFCAM, FNCA.

Chapitre VII

CLASSIFICATION, RÉMUNÉRATION, ÉVALUATION

Article 41 › Classification

Il est fait application de l'article 33 (classification) de la convention collective de la banque, tel que repris ci-dessous.

Il est également fait application de l'article 35 (métiers-repères), tel que repris ci-après, et des annexes III (glossaire) et V (liste des métiers-repères, exemples d'emplois types, positionnement des métiers-repères dans la grille de classification) de la convention collective de la banque telles que reprises aux annexes A et B de la présente convention.

Article 33 de la convention collective de la banque › Classification

La classification a pour objectifs d'une part de définir et de hiérarchiser des niveaux et d'autre part de positionner les métiers de la banque sur ces différents niveaux.

Elle assure la relation avec la rémunération notamment :

› en matière de salaires minima conventionnels garantis tels que prévus à l'article 40 ;

› en permettant d'appliquer le principe selon lequel à toute progression de niveau de classification est associée une progression de rémunération.

N'entrent pas dans la présente classification les cadres :

› dont la nature des responsabilités et la haute technicité impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, l'habilitation à prendre des décisions dans le cadre d'objectifs directement liés à leur métier et la perception d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement ;

› dont l'importance des fonctions de direction et la nature des responsabilités, de spectre large, impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, l'habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome et la perception d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 33-1 : Mise en oeuvre

Il appartient à l'entreprise de placer ses collaborateurs, tout au long de leur carrière, au regard de cette classification en tenant compte à la fois des éléments qui contribuent à la définition des 11 niveaux retenus et de la qualification de chacun de ses collaborateurs.

Article 33-2 : Grille

TECHNICIENS DES MÉTIERS DE LA BANQUE

L'exercice des fonctions de cette catégorie nécessite une maîtrise opérationnelle d'une ou plusieurs techniques acquises par une expérience ou une formation adaptée. Il demande des capacités à résoudre un problème donné, des qualités relationnelles et d'adaptabilité et un certain niveau d'autonomie et de responsabilité. Les activités du technicien en termes de réponses apportées ou de solutions mises en oeuvre ont des répercussions sur la qualité de son unité et contribuent au bon fonctionnement de celle-ci.

Certains techniciens peuvent en outre avoir une responsabilité d'animation, dans un cadre défini, faisant appel à une aptitude à organiser, à déléguer et à former. L'évolution de cette catégorie vers la catégorie des cadres implique que les salariés développent leur aptitude à concevoir, apprécier, décider et entreprendre.

› Techniciens, niveau A

Emplois se caractérisant par l'exécution de tâches simples, répétitives et peu diversifiées. Ce travail est guidé par des modes opératoires, des procédures et des consignes. Il nécessite une capacité d'intégration au sein d'une équipe.

› Techniciens, niveau B

Emplois nécessitant des connaissances techniques, acquises soit par une formation, notamment dans le cadre de la formation initiale, soit par une expérience. Ces emplois se caractérisent par l'exécution de tâches administratives ou commerciales simples, répétitives et peu diversifiées. Ils peuvent requérir une certaine polyvalence. Le travail est guidé par des modes opératoires, des procédures et des consignes. Il nécessite une capacité d'intégration au sein d'une équipe.

› Techniciens, niveau C

Emplois exigeant une bonne pratique des procédures techniques utilisées et une aptitude à réaliser des travaux nouveaux. Ces emplois se caractérisent par l'exécution de travaux administratifs, techniques ou de tâches à caractère commercial pouvant inclure la vente de produits simples. Ils peuvent aussi amener les salariés à répondre à des demandes d'interlocuteurs internes et/ou externes et à assumer des fonctions d'accompagnement auprès des débutants. Le travail est guidé par des normes et des usages professionnels. Les titulaires du BP Banque sont classés au niveau C.

Ils ont vocation à être classés au niveau supérieur après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises.

› Techniciens, niveau D

Emplois exigeant des connaissances techniques maîtrisées, acquises par une formation et/ou une expérience, ainsi qu'une bonne adaptabilité. Ces emplois se caractérisent par l'exécution de travaux administratifs, techniques ou par une activité commerciale. Ils impliquent aussi des relations fréquentes avec des interlocuteurs internes et/ou externes. Ils peuvent s'accompagner de la coordination d'une équipe. Le travail est guidé par des normes et des usages professionnels. Les problèmes à résoudre sont cependant diversifiés et demandent parfois l'adaptation de ces usages.

› Techniciens, niveau E

Emplois requérant une compétence acquise par une expérience professionnelle affirmée ou par une formation appropriée. Ces emplois peuvent se caractériser par l'exercice et/ou la responsabilité d'une activité commerciale, technique ou administrative. Cette responsabilité peut s'accompagner de l'animation de personnel, qui exige des qualités relationnelles, de coordination et de contrôle. Les travaux sont diversifiés et les situations rencontrées nécessitent des capacités d'analyse et d'interprétation. Les salariés disposent d'une certaine autonomie et sont aptes à prendre des initiatives dans le respect des normes et procédures.

› Techniciens, niveau F

Emplois requérant des compétences supérieures à celles du niveau E. Ces emplois peuvent se caractériser par l'exercice et/ou la responsabilité d'une activité commerciale, technique ou administrative. Cette responsabilité se distingue de celle du niveau E par une plus grande technicité et/ou peut

s'accompagner, de manière permanente, de l'animation de personnel, qui exige de l'autorité et des capacités à échanger des informations, à convaincre et à concilier les points de vue.

› Techniciens, niveau G

Emplois nécessitant une compétence professionnelle éprouvée et une aptitude, notamment pour les activités d'étude, à l'analyse et à la synthèse. Ces emplois se caractérisent par la responsabilité d'une activité commerciale, technique ou administrative impliquant dans certains cas une prise de décision et d'initiative dans le respect des règles en vigueur et nécessitant une capacité d'adaptation.

Susceptibles d'être gestionnaires ou encadrants, ces salariés s'appuient sur une technicité à faire partager à d'autres collaborateurs grâce à leurs qualités relationnelles et pédagogiques. Les titulaires de l'ITB ont vocation à être classés au niveau G, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en oeuvre des connaissances acquises. Le refus d'un tel classement après un an de période probatoire doit faire l'objet d'une motivation circonstanciée.

CADRES

L'exercice des fonctions de cadres demande une capacité à concevoir, apprécier, décider et entreprendre, des qualités relationnelles marquées, une aptitude à la créativité et à l'initiative ; ces capacités sont acquises par une expérience professionnelle affirmée et une formation appropriée.

Leurs missions ont un impact financier ou stratégique important sur la marche de l'entreprise. Certains cadres occupent dans l'établissement une position hiérarchique qui leur confère une responsabilité de gestion sur un ensemble de personnels et de moyens matériels. Dans les limites de délégation dont ils sont investis, ils sont amenés à exercer tant des actions d'animation, de formation et de contrôle que de prévision, d'organisation et de coordination.

Les définitions des différents niveaux de cadres doivent s'entendre, à un niveau donné, comme incluant les éléments qui contribuent aux définitions des niveaux précédents.

› Cadres, niveau H

Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant la connaissance de techniques et d'usages complexes et/ou une compétence professionnelle confirmée. Il peut s'agir :

- › de la gestion de tout ou partie d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration ;
- › de la réalisation d'études ou de prestations d'assistance, de conseil ou de contrôle.

› Cadres, niveau I

Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant la bonne maîtrise de techniques et d'usages complexes liés à un ou plusieurs domaines d'activité. Il peut s'agir :

- › de la gestion d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration avec des responsabilités importantes qui varient selon la taille ou la complexité de l'unité ;
- › de l'exercice d'une fonction d'étude, de conseil ou de contrôle exigeant une connaissance approfondie.

› Cadres, niveau J

Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant une parfaite maîtrise de techniques et d'usages complexes liés à plusieurs domaines d'activité et bénéficiant d'une grande autonomie. Il peut s'agir :

- › de la gestion d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration avec des responsabilités importantes qui varient selon la taille ou la complexité de l'unité et donnent au salarié un rôle influent en matière de décisions financières ou de gestion ;
- › de l'exercice d'une fonction d'étude, de conseil ou de contrôle exigeant une réelle expertise.

› Cadres, niveau K

Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités faisant appel à des connaissances relevant de domaines diversifiés ou à une expertise dans plusieurs activités connexes et impliquant de concevoir et de prendre, de manière très autonome, notamment en ce qui concerne l'organisation de leur travail, des décisions adaptées aux axes de la politique de l'établissement. Il peut s'agir :

- › de la réalisation des objectifs d'une unité opérationnelle dont la taille et la complexité imposent une délégation d'autorité sur les personnels qui lui sont rattachés ;

› de la participation à l'élaboration de la politique d'une grande fonction, en raison de la contribution au processus de préparation et d'approbation des décisions prises ;

› de l'exercice d'une fonction d'expert.

Article 35 de la convention collective de la Banque › Métiers-repères

À fin d'illustrer la nouvelle grille de classification à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, une liste non exhaustive de métiers-repères a été élaborée ainsi que leur positionnement dans la grille. Cette liste et ce positionnement, susceptibles d'évolution au cours du temps, figurent en Annexe V de la présente convention collective. Le positionnement des différents métiers-repères dans la classification fait l'objet d'une information dans l'entreprise.

Article 42 › Rémunération

La rémunération des salariés régis par la présente convention collective résulte des éléments suivants :

› un salaire de base versé en douze mensualités égales ;

› une rémunération variable personnelle, destinée notamment à permettre la reconnaissance de la performance annuelle de chaque salarié ;

› des primes destinées à compenser, si les conditions qui les justifient sont réunies, des sujétions particulières. Les montants et les conditions d'attribution de ces contreparties peuvent faire l'objet d'accords d'entreprise. La cessation de la sujétion entraîne, en principe, celle du versement de la prime.

Aux éléments ci-dessus énumérés peuvent s'ajouter, en tant que de besoin, des éléments complémentaires de rémunération. Le salaire fixe mensuel comprend le salaire de base et s'il y a lieu :

› la (ou les) prime(s) de sujétions particulières versée(s) chaque mois ;

› tout autre élément de rémunération défini comme un complément du salaire de base.

L'application du dispositif de rémunération variable personnelle fait l'objet d'un bilan annuel présenté aux organisations syndicales.

Article 43 › Médaille d'honneur agricole

Tout salarié à qui la médaille d'honneur agricole a été officiellement décernée bénéficie, s'il compte au moins 10 ans d'ancienneté dans le groupe Crédit Agricole, d'une prime.

Le montant de cette prime est fonction de la médaille attribuée :
- médaille d'argent (20 ans) : 500 euros ;
- médaille de vermeil (30 ans) : 700 euros ;
- médaille d'or (35 ans) : 700 euros ;
- médaille grand or (40 ans) : 1000 euros.

Ouvre droit à la prime toute médaille, correspondant à l'ancienneté la plus élevée, décernée depuis le 1er juillet 2002.

Article 44 › Augmentations générales

Les augmentations générales se traduisent par une augmentation du salaire de base. De telles mesures sont discutées dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

Article 45 › Augmentations individuelles

Les augmentations individuelles se concrétisent, pour les salariés relevant de la classification, par une majoration de leur salaire de base. Elles visent à prendre en compte les compétences et la contribution des salariés dans leur emploi par rapport aux compétences requises.

Article 46 › Promotion

La promotion se traduit par un changement de niveau dans la classification ; elle est liée à un accroissement significatif des responsabilités et des compétences mises en oeuvre dans l'emploi occupé ou lors d'un changement d'emploi.

Elle s'analyse comme une évolution positive dans la carrière des salariés et se traduit, sauf cas particulier, par une majoration significative du salaire de base. Toute promotion fait l'objet d'une notification écrite de l'employeur à l'intéressé indiquant, notamment, le niveau et la dénomination de l'emploi occupé ainsi

que, le cas échéant, la nouvelle rémunération. Le salaire de base annuel en résultant ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel du niveau atteint.

Article 47 › Salaires minima conventionnels

À chacun des onze niveaux de la classification, est associé un salaire annuel minimum conventionnel garanti hors ancienneté, ainsi que, pour certains d'entre eux, un salaire annuel minimum conventionnel garanti à l'ancienneté, défini selon des paliers de cinq ans.
Ces minima, tels que définis à l'annexe C, sont exprimés en euros et sont applicables pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail.

Le salaire de base annuel exprimé en euros, tel qu'il résulte de l'article 42, de tout salarié travaillant à temps complet doit être supérieur au salaire minimum conventionnel du niveau de la classification de branche et du palier d'ancienneté dans l'entreprise auquel il appartient tel que défini à l'annexe C.

Pour les niveaux de classification A, B, C, D, I, J et K, les salaires minima hors ancienneté et à l'ancienneté définis à l'annexe C sont ceux de la convention collective de la banque (annexes VI et VII). Les évolutions de ces minima qui interviendraient à compter du 1er janvier 2005 du fait des négociations menées au niveau de la branche AFB seront applicables après que les partenaires signataires de la présente convention se soient réunis pour en étudier les modalités d'application et les conséquences.

Pour les niveaux de classification E, F, G et H, ces évolutions ne seront applicables, dans les mêmes conditions, que pour la partie excédant les minima définis à l'annexe C.

Article 48 › Commission consultative

Il est institué une commission chargée d'examiner chaque année la situation des salariés qui le demandent dont les augmentations individuelles cumulées sur les trois dernières années sont inférieures à 2 %. La commission est particulièrement attentive aux cas des salariés relevant des niveaux de classification les plus bas.
Cette commission est composée :

› d'un représentant, salarié de l'entreprise, par organisation syndicale représentative dans l'entreprise ;

› et, en nombre au plus égal, de membres représentant l'employeur. La commission se réunit une fois par an, à l'initiative de l'employeur, avec un délai de prévenance d'au moins 15 jours. La réunion doit avoir lieu avant la fin de chaque exercice.

La commission choisit son Président parmi les membres représentant la Direction et son Secrétaire parmi les membres représentant le personnel. La préparation de la réunion et le projet de procès-verbal sont assurés par un représentant de la Direction qui assiste à la réunion.

La liste des salariés visés au 1er paragraphe est adressée, sauf demande contraire des salariés concernés, aux participants 15 jours avant la séance.

Les membres de la commission s'engagent à ne faire aucune diffusion de cette liste.

Le procès-verbal établi après chaque réunion reprend les positions formulées par les membres représentant le personnel et par les membres représentant la Direction. Ce document est validé par le Secrétaire et le Président et transmis aux membres de la commission. Il est confidentiel sauf avis contraire des salariés concernés. Le salarié est tenu informé de la suite donnée à sa demande.

Article 49 › Rémunération variable collective

La capacité de chaque entreprise à adapter son organisation, ses méthodes de travail et ses conditions de fonctionnement, dépend dans une large mesure de la mobilisation de son personnel et, en particulier, de l'intéressement des salariés au développement des performances de l'entreprise mesurées par l'amélioration de la productivité et des résultats.

De ce fait, l'employeur peut mettre en place, si possible dans le cadre d'accords, tout système d'intéressement des salariés aux résultats, à l'amélioration de la productivité, ainsi que, notamment, un Plan d'Épargne d'Entreprise.

Article 50 › Évolutions individuelles dans l'entreprise

Le développement professionnel de chaque salarié dépend des qualités professionnelles, de l'efficience, de la capacité d'adaptation, des efforts personnels de formation et de perfectionnement et, le cas échéant, pour les fonctions d'encadrement, de la qualité du management.

L'entreprise attache une grande importance au développement professionnel et à la motivation de son personnel. La concrétisation de cette volonté induit que chaque salarié puisse, chaque année, faire le point avec son responsable hiérarchique des réalisations de l'exercice, fixer les objectifs à venir et les moyens associés, et déterminer les éventuelles orientations en particulier en terme de formation professionnelle.

La procédure d'appréciation annuelle se concrétise par un bilan annuel d'activité et un examen des perspectives. Ce bilan fait l'objet d'un document sur lequel le salarié peut faire part de ses observations et dont un exemplaire lui est remis.

Chapitre VIII

MODALITÉS DE TRANSPOSITION

Les présentes dispositions visent à définir les modalités de passage des dispositions de la « convention collective du Groupe central » à celles de la présente convention collective de Crédit Agricole S.A.

Article 51 › Grille de transposition de la classification

La grille de transposition suivante est mise en place afin d'assurer la correspondance entre le niveau de classification atteint par chaque salarié au 31/12/2004 et la classification de la convention collective des Banques qui trouvera application à compter du 1er janvier 2005.

Niveau de classification convention collective Groupe central	Niveau de classification correspondant de la convention collective de la banque
E2	D
E3	E
T1	F
T2	G
C1	H
C2	I
C3	J
C4	K
C5 (hors chefs de service)	L
C5 chefs de service et C6	Hors classification

Tout salarié pourra demander un nouvel examen de sa situation de classification auprès de la Direction des Ressources Humaines, si celle-ci ne lui paraît pas satisfaisante.

À cet effet, une commission chargée de l'examen de ces situations est mise en place et fonctionnera jusqu'au 31/03/2005.

Elle sera composée d'un représentant mandaté par chaque organisation syndicale signataire de la convention collective de Crédit Agricole S.A. et de représentants de la Direction. Sa compétence est consultative.

Article 52 › Transposition des emplois

Au 1er janvier 2005, la fonction de chaque salarié titulaire d'un contrat de travail d'une société de l'UES conclu avant cette date, sera identifiée par un intitulé d'emploi relevant de la nomenclature des métiers-repères de la convention collective de la banque telle qu'établie par le Crédit Lyonnais.

En l'absence d'intitulé d'emploi correspondant à la fonction exercée dans ladite nomenclature, soit l'intitulé d'emploi attribué jusqu'au 31/12/2004 sera maintenu, soit un nouvel intitulé d'emploi illustratif de la fonction exercée sera attribué et intégré dans la nomenclature.

Article 53 › Grille de transposition des éléments du salaire mensuel

Éléments du salaire mensuel « convention collective du Groupe central »	Éléments du salaire mensuel « convention collective Crédit Agricole S.A. »
Article 42 › Salaire de base « indiciaire » › Primes de sujétion › Éléments complémentaires de rémunération (CDRS, ...)	**Article 41** › Salaire de base › Primes de sujétion › Éléments complémentaires de rémunération
› Points hors grille	› Salaire de base
Article 43 › Complément familial de salaire	› Salaire de base

La vérification du respect des salaires minima visés à l'article 47 de la présente convention collective et définis dans son annexe C se fait au 1er janvier 2005 par comparaison des-dits minima et du salaire de base annuel après transposition des éléments de salaire selon la grille ci-dessus.

Article 54 › Durée du Chapitre VIII

Les dispositions du présent chapitre sont conclues pour une durée déterminée conformément à l'article L. 132-6 du Code du travail. Elles trouveront application, au 1er janvier 2005, pour l'application du nouveau dispositif conventionnel, sans se pérenniser au-delà de cette date.

ANNEXES

ANNEXE A

Annexe III de la convention collective de la banque :
› Glossaire

ANNEXE B

Annexe V de la convention collective de la banque :
› Métiers-repères
› Positionnement des métiers-repères dans la grille de classification

ANNEXE C

› Grille des salaires annuels minima

ANNEXE D

› Liste des accords collectifs d'entreprise en vigueur au 20/03/2014

Annexe A

ANNEXE III DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BANQUE : GLOSSAIRE

› POSTE

Un ensemble d'activités et de responsabilités exercées régulièrement par un salarié ; un poste est défini par l'organisation quant à son lieu d'exercice, son contenu et ses modalités d'exécution.

› EMPLOI-TYPE

Un regroupement de postes suffisamment «proches» en termes de contenu[1] pour être gérés ensemble, qui se veut indépendant des spécificités organisationnelles locales.

› MÉTIER

Un regroupement d'emplois-types ayant des finalités proches et s'articulant autour des mêmes domaines de compétences. Le métier constitue un espace privilégié et naturel d'évolution professionnelle.

› FAMILLE PROFESSIONNELLE

Un regroupement de métiers s'articulant autour des grandes fonctions (production, distribution…) et/ou des grands domaines d'activités et/ou des grandes spécialités de l'entreprise.

› PERFORMANCE

Les résultats obtenus sur une période de référence dans le poste.
La performance s'exprime, en théorie, au regard d'objectifs préalablement fixés et résulte de la conjugaison de la qualification, de la motivation et des moyens mobilisés dans l'action.

[1] C'est-à-dire d'activités et de responsabilités exercées.

› COMPÉTENCE

La capacité prouvée d'un salarié à mobiliser une combinaison particulière de connaissances, savoir-faire, aptitudes, transversales ou spécifiques à un métier, pour exécuter les activités et exercer les responsabilités qui lui sont confiées aujourd'hui, avec un niveau de performance donné.

› Les connaissances sont acquises en formation initiale et continue.
› Les savoir-faire résultent d'un apprentissage en situation de travail.
› Les aptitudes se développent tout au long de l'histoire « individuelle » des salariés.

La compétence n'apparaît et n'est observable que dans sa mise en oeuvre en situation de travail ; l'évaluation de la compétence (ou des compétences) ne se fait pas directement, mais via le produit de sa (leur) mobilisation en termes de comportements professionnels (c'est-à-dire de « capacités à faire ») observables.

› QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

La capacité personnelle d'un salarié à exercer un métier ; son évaluation intègre à la fois des éléments qui présument de son existence (diplôme, expérience dans le métier…) et des éléments qui témoignent de sa réalité (compétences). La validité de la qualification s'inscrit normalement dans la durée longue.

› CLASSIFICATION

Une grille construite a priori qui permet d'établir une hiérarchie des emplois-types ou métiers dans l'entreprise ou dans la branche.

Annexe B

ANNEXE V DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BANQUE : MÉTIERS-REPÈRES

LISTE DES MÉTIERS-REPÈRES ET EXEMPLES D'EMPLOIS-TYPES REGROUPÉS DANS CHACUN DES MÉTIERS-REPÈRES

› TECHNICIEN ADMINISTRATIF DES OPÉRATIONS BANCAIRES

Chargé de fonctions administratives, chargé de traitements, opérateur traitements d'après-vente, attaché commercial service après-vente, assistant commercial, assistant administratif, opérateur de saisie des données, technicien administratif polyvalent, technicien service transactions clientèle…

› CHARGÉ D'ACCUEIL ET SERVICES À LA CLIENTÈLE

Chargé d'accueil, hôtesse d'accueil, guichetier, guichetier payeur, guichetier vendeur, chargé de service clientèle, chargé de renfort commercial, chargé de l'accueil téléphonique, télé vendeur, télé-opérateur…

› CHARGÉ DE CLIENTÈLE PARTICULIERS

Conseiller clientèle particuliers, attaché commercial particuliers, conseiller clientèle privée, télé conseiller, conseiller assurance, conseiller commercial polyvalent, conseiller commercial télé accueil, conseiller d'épargne, chargé de développement clientèle particuliers…

› CHARGÉ DE CLIENTÈLE PROFESSIONNELS

Conseiller clientèle professionnels, chargé d'affaires professionnels, conseiller commercial professionnels, chargé de comptes professionnels, conseiller financier professionnels, attaché commercial commerçants-artisans, conseiller de clientèle professions indépendantes, chargé de clientèle professions libérales, chargé de clientèle particuliers-professionnels, chargé de clientèles mixtes…

› CHARGÉ DE CLIENTÈLE ENTREPRISES

Chargé d'affaires entreprises, chargé de relations commerce international, responsable clientèle entreprises, chargé de clientèle PME-PMI, chargé de clientèle grandes entreprises, inspecteur commercial, chargé d'études partenariat, chargé de développement clientèle entreprises, responsable clientèle commerciale, attaché commercial financements spécialisés…

› CONSEILLER EN PATRIMOINE

Conseiller gestion patrimoine, conseiller en développement de patrimoine, spécialiste patrimoine, conseiller en patrimoine financier, conseiller investisseurs financiers, conseiller gestion privée, gérant de patrimoine, conseiller gestion de fortune, gérant sous mandat…

› RESPONSABLE D'UN POINT DE VENTE

Responsable d'agence, directeur d'agence, directeur d'agence particuliersprofessionnels, directeur de centre d'affaires, responsable d'agence entreprises, directeur commercial entreprises, responsable de groupe d'agences, responsable d'une équipe de télé conseillers, superviseur plateau de vente, responsable d'implantation à l'étranger…

› RESPONSABLE D'UNITÉ OU DE SERVICE TRAITANT LES OPÉRATIONS BANCAIRES

Responsable de service transactions clientèle, responsable de service étranger, responsable service clientèle, responsable de service de centres, responsable d'unité de base, responsable service après-vente, responsable unité traitements, responsable études crédits, responsable contentieux, responsable d'unité de production, responsable traitement d'après-vente…

› ANALYSTE RISQUES

Analyste crédits, analyste risques de marché, analyste risques pays, analyste engagements, chargé d'études crédits, attaché commercial octroi, responsable crédit, contrôleur crédit…

› CHARGÉ DE CONCEPTION, MONTAGE, CONSEIL EN PRODUITS FINANCIERS

Monteur négociateur d'opérations financières, analyste industriel, ingénieur conseil, ingénieur financier, chargé d'affaires investissement et finance, chef de produit, chargé fusion acquisition, ingénieur d'affaires, négociateur crédits export, ingénieur recherche marchés financiers…

› INSPECTEUR, AUDITEUR

Auditeur interne, contrôleur, superviseur, chargé de détection des fraudes, auditeur comptable, responsable d'audit, vérificateur, responsable inspection contrôle, responsable de la sécurité des opérations bancaires…

› OPÉRATEUR DE MARCHÉ

Vendeur produits de marché, négociateur produits de marché, originateur, opérateur transactions marchés, responsable produits titres et bourse, trésorier, gestionnaire OPCVM, opérateur produits dérivés, cambiste, arbitragiste…

› RESPONSABLE DE PROJET INFORMATIQUE ET ORGANISATIONNEL

Chef de projet, responsable études, responsable développements, organisateur, planificateur, responsable de groupes de projet, responsable programmation, consultant, coordinateur…

› ANALYSTE, DÉVELOPPEUR INFORMATIQUE

Technicien d'études, chargé d'études, analyste programmeur, programmeur, développeur applicatif, développeur système réseaux, analyste exploitation…

› JURISTE, FISCALISTE

Conseiller juridique, conseiller fiscal, juriste droit des affaires, juriste financier, spécialiste réglementation monétaire, juriste droit bancaire…

› GESTIONNAIRE RESSOURCES HUMAINES

Conseiller recrutement, chargé de recrutement, gestionnaire de carrières, gestionnaire emploi, conseiller antenne emploi, responsable gestion de l'emploi…

› ASSISTANT TECHNIQUE, SECRÉTAIRE

Secrétaire, secrétaire administratif, secrétaire rédacteur, secrétaire bilingue, secrétaire de direction, assistant…

› SPÉCIALISTE DU MARKETING

Chargé de marketing, chargé d'études marketing, chef de produit, product manager, responsable de produit, responsable de marché, responsable marketing, responsable promotion marketing…

› CONTRÔLEUR DE GESTION

Contrôleur de gestion, contrôleur budgétaire, adjoint responsable contrôle de gestion, responsable de contrôle de gestion…

› COMPTABLE

Chargé de comptabilité, chargé de fonctions comptables, chargé de traitement comptable, technicien comptable, technicien de gestion comptable, assistant de traitement comptable, chargé d'études comptables, adjoint responsable comptabilité, superviseur comptable…

› FORMATEUR

Concepteur d'actions de formation, animateur de stage, moniteur, animateur commercial, chargé de formation, chargé d'expertise pédagogique, adjoint responsable formation, responsable de service formation…

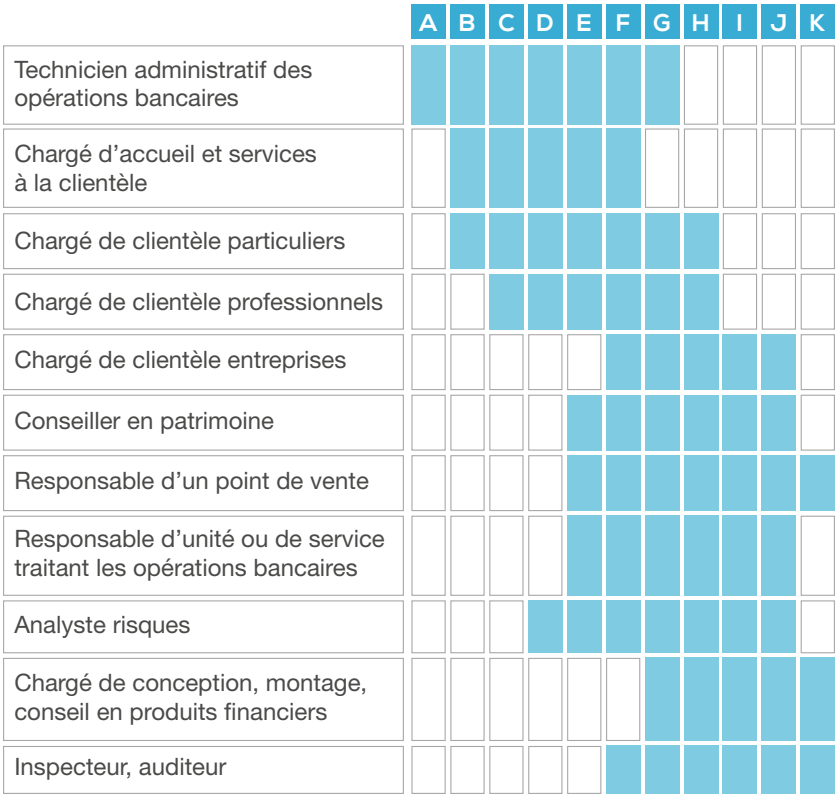
› CHARGÉ DE LA COMMUNICATION

Chargé d'études ou d'actions de communication, réalisateur d'actions de communication, relations publiques, attaché de presse, communication externe, communication interne, communication commerciale, adjoint responsable communication, responsable de la communication…

› TECHNICIEN D'ENTRETIEN ET DE MAINTENANCE

Assistant maintenance et sécurité, spécialiste maintenance technique, opérateur technique, électricien, chauffagiste…

POSITIONNEMENT DES MÉTIERS-REPÈRES DANS LA GRILLE DE CLASSIFICATION



	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Opérateur de marché						■	■	■	■	■	■
Responsable de projet informatique et organisationnel							■	■	■	■	■
Analyste, développeur informatique					■	■	■	■	■		
Juriste, fiscaliste						■	■	■	■	■	■
Gestionnaire ressources humaines						■	■	■	■	■	■
Assistant technique, secrétaire		■	■	■	■	■	■	■			
Spécialiste du marketing						■	■	■	■	■	■
Contrôleur de gestion					■	■	■	■	■	■	■
Comptable			■	■	■	■	■	■	■	■	
Formateur						■	■	■	■	■	■
Chargé de communication				■	■	■	■	■	■	■	■
Technicien d'entretien et de maintenance	■	■	■	■	■	■	■				

Annexe C

GRILLE DES SALAIRES ANNUELS MINIMA

GRILLE DE SALAIRES ANNUELS MINIMA HORS ANCIENNETÉ AU 01/01/2016

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

	En euros
TECHNICIENS	
Niveau A	18 893
Niveau B	19 135
Niveau C	19 471
Niveau D	20 878
Niveau E	21 864
Niveau F	23 848
Niveau G	26 430
CADRES	
Niveau H	29 153
Niveau I	35 619
Niveau J	43 035
Niveau K	51 204

GRILLE DE SALAIRES ANNUELS MINIMA À L'ANCIENNETÉ AU 01/01/2016

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail (en euros)

	à 5 ans	à 10 ans	à 15 ans	à 20 ans
TECHNICIENS				
Niveau A	19 208	19 691	20 280	20 888
Niveau B	19 555	20 058	20 678	21 287
Niveau C	19 880	20 478	21 098	21 727
Niveau D	21 402	22 043	22 693	23 375
Niveau E	22 410	23 082	23 774	24 488
Niveau F	24 435	25 170	25 926	26 703
Niveau G	27 090	27 899	28 739	29 599
CADRES				
Niveau H	29 873	30 778	31 696	32 647
Niveau I	36 507	37 604	38 731	39 893
Niveau J	44 101	45 426	46 796	48 200
Niveau K	52 488	54 055	55 682	

Annexe D

LISTE DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE EN VIGUEUR AU 01/09/2016

› Accord relatif au périmètre de l'UES Crédit Agricole S.A. et ses avenants

› Accord sur le Dialogue Social

› Accord sur l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication NTIC

› Accord sur la durée des mandats des représentants élus du personnel

› Règlement du Plan d'Epargne Entreprise PEE pour l'UES Crédit Agricole S.A. et ses avenants

› Accord sur la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie pour l'UES Crédit Agricole S.A.

› Accord relatif à l'attribution de primes de diplôme

› Accord de participation et ses avenants

› Accord d'intéressement des salariés aux résultats et aux performances de Crédit Agricole S.A. et ses avenants

› Accord sur le travail à temps partiel et à temps réduit

› Accord relatif au compte épargne temps CET

› Accord sur les astreintes et le travail effectif hors période normale et ses avenants

› Accord sur l'organisation-réduction du temps de travail et ses avenants

› Accord sur le régime de prévoyance complémentaire

› Accord sur la protection sociale complémentaire en cas d'hospitalisation

› Accord relatif au régime obligatoire de remboursement des frais médicaux et ses avenants

› Accord relatif au régime obligatoire garantissant le risque décès

› Accord relatif à la mise en place du CSHCT

› Accord relatif au Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif PERCO et ses avenants

› Accord sur la mise en place du télétravail

› Accord relatif au contrat de génération

› Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

› Accord relatif à la prévention des risques psychosociaux au sein de l'UES Crédit Agricole S.A.

› Accord sur la prévoyance collective d'entreprise

TOUT COMMENCE *ici*

intranetrh-casa.group.gca

Conception graphique : DEW www.dewcom.fr