

ACCORD DU 4 AVRIL 2007
PORTANT SUR LA MODIFICATION DE CERTAINES DISPOSITIONS
DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU CREDIT AGRICOLE
ET SUR L'ANNEXE 1

Entre les soussignés :

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

d'une part,

- Les organisations syndicales ci-après :

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

- . Fédération CFTC de l'Agriculture (C.F.T.C.- AGRI)
représentée par M.

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

- . Union Nationale des Syndicats Autonomes / Crédit Agricole et ses filiales
(UNSA/CA)
représentée par M.

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

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

- . Fédération C.G.T. des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance
(F.S.P.B.A.)
représentée par M.

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

d'autre part,

I. MODIFICATION DE CERTAINES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU CREDIT AGRICOLE

Les articles 11, 23, 24, 26, 27, 28, 31, 32, 33 et 34 sont remplacés à partir du 1er juillet 2007 par les dispositions qui suivent.

ARTICLE 11

MUTATIONS ET MOBILITE PROFESSIONNELLE

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

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

Si le salarié manifeste son désaccord sur une mutation qui lui a été signifiée, l'employeur convoque et consulte les délégués du personnel du collège auquel appartient l'intéressé ; si le désaccord persiste, celui-ci est porté devant la commission paritaire d'établissement avant qu'une décision ne soit prise.

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

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

II - Mobilité professionnelle

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

A cette fin, les garanties particulières suivantes sont instaurées.

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

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

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

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

- A la demande du salarié ou de l'entité d'accueil, et après information de l'entité d'origine, la mobilité peut être assortie d'une période d'essai. Pendant cet essai, le salarié pourra, à sa demande ou à celle de l'organisme d'accueil, être réintégré dans son organisme d'origine, dans un emploi équivalent à celui occupé avant la mobilité initiale.
- En cas de changement d'emploi, le salarié pourra être soumis à une période probatoire ne pouvant excéder 6 mois pour les salariés dont l'emploi cible relève des niveaux de classification A à F et d'un an pour les salariés dont l'emploi cible relève des niveaux de classification G à J. A l'issue de cette période probatoire le salarié est soit confirmé dans ses fonctions, soit orienté vers un emploi de l'entité d'accueil répondant plus précisément à ses compétences.
- Le salarié conserve tous les avantages de la titularisation et les droits d'ancienneté lui sont maintenus. Le solde des heures dues au titre du Droit Individuel à la Formation est également transféré.
- Les clauses de dédit-formation mises en œuvre dans les conditions des accords nationaux sur la formation professionnelle, ne sont pas opposables aux salariés effectuant une mobilité entre une Caisse régionale ou un organisme soumis à la présente Convention et une autre entité du Groupe Crédit agricole.
- A la demande du salarié et après accord des entités d'accueil et d'origine, les congés payés et jours placés dans un compte épargne-temps sont transférés, dans la limite des dispositions usuelles de l'entité d'accueil.

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

ARTICLE 23

MALADIE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A l'issue de la mise en disponibilité, la rupture du contrat de travail des salariés qui ne peuvent reprendre leur travail pourra être constatée après qu'ils aient été convoqués par la Caisse régionale pour un entretien, sous réserve des dispositions relatives aux affections de longue durée prévues à l'article suivant.

La rupture du contrat de travail dans les conditions fixées ci-dessus donne lieu au versement de l'indemnité de licenciement prévue par l'article 14 de la présente convention lorsque l'intéressé ne peut pas percevoir de pension d'invalidité d'un régime de prévoyance.

Inaptitude totale du salarié :

Lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à tout emploi dans la Caisse régionale, les modalités suivantes peuvent être appliquées, dans les conditions de l'article L.122-24-4 du Code du travail :

- soit le contrat de travail demeure suspendu : il est alors procédé à compter du délai fixé par l'article précité au versement du salaire correspondant à l'emploi occupé avant la suspension du contrat de travail, sous déduction des pensions et indemnités perçues au titre de l'incapacité ;

- soit le contrat de travail est rompu à l'initiative de la Caisse régionale : le salarié perçoit une indemnité de licenciement calculée dans les conditions suivantes :

- l'indemnité ne peut être inférieure à un plancher de 4 mois de salaire, à partir d'un an d'ancienneté,
- à ce plancher, s'ajoute une majoration de 1,33 mois de salaire par année entière d'ancienneté pour les six premières années de service,
- à partir de la septième année, cette indemnité globale est réduite d'un demi-mois par année, sans pouvoir être inférieure à 4 mois de salaire.

En aucun cas, l'indemnité ne peut être supérieure à un plafond fixé comme suit :

- 12 mois de salaire à l'âge de 32 ans,
- au-delà de l'âge de 32 ans, ce plafond est réduit d'un demi-mois par année, sans pouvoir être inférieur à 4 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour calculer cette indemnité est égal au douzième du salaire annuel brut de l'année précédente.

En tout état de cause, cette indemnité ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement.

ARTICLE 24

AFFECTIONS DE LONGUE DUREE

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

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

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

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

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

Lorsque le paiement du salaire cesse d'être maintenu, la rupture du contrat de travail des salariés qui ne peuvent reprendre leur travail pourra être constatée après qu'ils aient été convoqués par la Caisse régionale pour un entretien, sous réserve que le temps d'absence ait été d'un an au moins.

La rupture du contrat de travail dans les conditions fixées ci-dessus donne lieu au versement de l'indemnité de licenciement prévue par l'article 14 de la présente Convention lorsque l'intéressé ne peut pas percevoir de pension d'invalidité d'un régime de prévoyance.

Inaptitude totale du salarié :

Lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à tout emploi dans la Caisse régionale, les modalités suivantes peuvent être appliquées, dans les conditions de l'article L.122-24-4 du Code du travail :

- soit le contrat de travail demeure suspendu : il est alors procédé à compter du délai fixé par l'article précité au versement du salaire correspondant à l'emploi occupé avant la suspension du contrat de travail, sous déduction des pensions et indemnités perçues au titre de l'incapacité ;

- soit le contrat de travail est rompu à l'initiative de la Caisse régionale : le salarié perçoit une indemnité de licenciement calculée dans les conditions suivantes :

- l'indemnité ne peut être inférieure à un plancher de 4 mois de salaire, à partir d'un an d'ancienneté,
- à ce plancher, s'ajoute une majoration de 1,33 mois de salaire par année entière d'ancienneté pour les six premières années de service,
- à partir de la septième année, cette indemnité globale est réduite d'un demi-mois par année, sans pouvoir être inférieure à 4 mois de salaire.

En aucun cas, l'indemnité ne peut être supérieure à un plafond fixé comme suit :

- 12 mois de salaire à l'âge de 32 ans,
- au-delà de l'âge de 32 ans, ce plafond est réduit d'un demi-mois par année, sans pouvoir être inférieur à 4 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour calculer cette indemnité est égal au douzième du salaire annuel brut de l'année précédente.

En tout état de cause, cette indemnité ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement.

ARTICLE 26

IDENTIFICATION, DESCRIPTION, PESEE ET CLASSIFICATION DES EMPLOIS, REMUNERATION

I - Identification, description, pesée et classification des emplois

1 – Identification

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

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

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

2 – Description

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

3 – Pesée et Classification

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

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

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

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

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

II – Rémunération

La Rémunération Conventionnelle se compose :

a - de la **Rémunération de la classification**, présentée dans le tableau ci-dessous ;

b - le cas échéant, de la **Rémunération des compétences individuelles**, prévue à l'article 27, majorée, le cas échéant, de l'équivalent en euros des points de diplômes obtenus en application des précédentes dispositions de l'article 32 de la Convention collective nationale.

c – de la **Rémunération conventionnelle complémentaire** composée, le cas échéant, du supplément familial de salaire défini à l'article 31 ou de l'équivalent en euros de points spécifiques nationaux acquis au titre de mesures nationales spécifiques.

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

Niveaux de classification	Positions de classification	Rémunération de la classification annuelle ⁽¹⁾	Rémunération de la classification mensuelle ⁽²⁾	Rémunération de la classification mensuelle moyenne ⁽³⁾
J	17	51 350 €	3 950 €	4 280 €
	16	46 410 €	3 570 €	3 868 €
I	15	42 211 €	3 247 €	3 518 €
	14	39 000 €	3 000 €	3 250 €
H	13	35 425 €	2 725 €	2 953 €
	12	32 370 €	2 490 €	2 698 €
G	11	28 730 €	2 210 €	2 395 €
	10	26 819 €	2 063 €	2 235 €
F	9	24 960 €	1 920 €	2 080 €
	8	23 465 €	1 805 €	1 956 €
E	7	22 035 €	1 695 €	1 837 €
	6	20 930 €	1 610 €	1 745 €
D	5	19 981 €	1 537 €	1 666 €
C	4	19 305 €	1 485 €	1 609 €
	3	18 772 €	1 444 €	1 565 €
B	2	17 537 €	1 349 €	1 462 €
A	1	16 874 €	1 298 €	1 407 €

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

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

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

Par ailleurs, pour les salariés ayant effectivement occupé un emploi de position de classification 3 pendant les 12 mois de l'année civile, une rémunération annuelle brute minimale est fixée à 19 765 euros. Cette rémunération minimale comprend tous les éléments de rémunération, quelle que soit leur source. Elle est calculée au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel.

ARTICLE 27

REMUNERATION DES COMPETENCES INDIVIDUELLES ET DES EXPERTISES

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

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

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

La définition de la fraction de la masse salariale affectée à la rémunération des compétences individuelles, des expertises et des prises de responsabilités est déterminée après négociation entre la Caisse régionale et les organisations syndicales dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, en application des articles L.132-27 à L.132-29 du Code du travail, et selon les modalités figurant au chapitre III de l'annexe 1 de la Convention Collective Nationale.

ARTICLE 28

SALAIRE DIFFERE OU 13^e MOIS

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

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

ARTICLE 31

SUPPLEMENT FAMILIAL DE SALAIRE

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

Cette indemnité est calculée dans les conditions suivantes :

- indemnité de salaire unique versée lorsqu’il y a un unique salaire pour le ménage et au moins un enfant à charge, c’est-à-dire un enfant ouvrant droit au supplément familial de salaire dans les conditions définies ci-après : 41 euros ;

- complément par enfant à charge :

- pour le premier enfant : 41 euros,
- par enfant, en sus du premier : 21 euros.

Les enfants ouvrant droit au supplément familial de salaire sont :

- les enfants de moins de 21 ans, remplissant (à l’exception, le cas échéant, de la condition d’âge) les conditions prévues par la législation sur les prestations familiales ;

- les enfants de moins de 25 ans poursuivant des études supérieures ;

- les enfants, quel que soit leur âge, étant grands infirmes et inaptes au travail, à l’entière charge du salarié et ne bénéficiant ou n’étant susceptibles de bénéficier personnellement d’aucune pension, rente ou allocation attribuée au titre de leur affection.

ARTICLE 32

PRIMES DE DIPLÔMES

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

- Bachelor de Banque Assurance : 6950 euros.
- Magister de Banque Finance : 8600 euros.

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

- Unités d'enseignement du Bachelor : 100 euros par crédit d'enseignement
- Unités d'enseignement du Magister : 50 euros par crédit d'enseignement.

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

Par ailleurs, les salariés non titulaires d'un diplôme ou d'un titre de niveau Bac+2 et passant avec succès le parcours d'intégration 1 du CETCA, se verront attribuer une prime de 800 euros.

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

- Diplômes ou titres de niveau Bac : 2500 euros pour les salariés dont l'emploi relève des classes I et II.
- Diplômes ou titres de niveau Bac + 2 : 3700 euros pour les salariés dont l'emploi relève des classes I et II.
- Diplômes ou titres de niveau Bac + 3 : 4300 euros pour tous les salariés
- Diplômes ou titres de niveau Bac + 4 : 4950 euros pour tous les salariés
- Diplômes ou titres de niveau Bac + 5 : 6200 euros pour tous les salariés

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

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

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

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

ARTICLE 33

EVOLUTION PROFESSIONNELLE

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

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

Le système d'appréciation en vigueur dans chaque Caisse régionale doit permettre, après entretien et selon les critères figurant en annexe, de déterminer :

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

L'appréciation est établie annuellement par la Direction, sur proposition du responsable de management hiérarchique, et communiquée à l'intéressé.

Dans le mois qui suit la date à laquelle son appréciation lui a été communiquée, chaque salarié a la possibilité de demander des explications à la Direction, soit directement, soit par l'intermédiaire des délégués du personnel.

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

La prise de responsabilités, qui est une mobilité vers un emploi rattaché à une position de classification supérieure à celle à laquelle est rattaché l'emploi occupé, a lieu au choix de la Direction. Mise en œuvre selon les principes définis dans l'annexe 1 chapitre III – III, elle doit nécessairement entraîner une progression de sa rémunération conventionnelle (hors rémunération conventionnelle complémentaire définie à l'article 26.II c).

ARTICLE 34

PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES

Prime de mariage

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

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

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

Prime de naissance et d'adoption

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

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

Indemnité de remplacement

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

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

Prime attribuée pour la médaille d'honneur agricole

Tout salarié à qui la médaille d'honneur agricole a été officiellement décernée, a droit, s'il compte au moins cinq ans d'ancienneté au Crédit agricole, à une prime d'une valeur égale à 830 euros.

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

Prime de transport

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

Aix-en-Provence, Amiens, Angers, Angoulême, Avignon, Bayonne, Besançon, Béthune, Bordeaux, Boulogne-sur-Mer, Brest, Bruay-en-Artois, Caen, Calais, Clermont-Ferrand, Denain, Dijon, Douai, Dunkerque, Fort-de-France, Grasse-Cannes-Antibes, Grenoble, Hagondange-Briey, La Rochelle, Le Havre, Le Mans, Lens, Lille, Roubaix, Tourcoing, Limoges, Lorient, Lyon, Marseille, Metz, Montbéliard, Montpellier, Mulhouse, Nancy, Nantes, Nice, Nîmes, Orléans, Pau, Perpignan, Poitiers, Reims, Rennes, Rouen, Saint-Etienne, Saint-Nazaire, Strasbourg, Thionville, Toulon, Toulouse, Tours, Troyes, Valence, Valenciennes, reçoit une prime spéciale uniforme de transport dont le montant mensuel est fixé actuellement à 3,51 €. Cette prime est exonérée de toutes charges sociales et fiscales. Elle est versée douze fois par an et ne subit pas d'abattement pour absences ou congés.

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

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

II. ANNEXE 1 A LA CONVENTION COLLECTIVE DU CREDIT AGRICOLE

Considérant que l'article L. 132-12 du Code du travail prévoit que les organisations liées par une convention collective doivent se réunir tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications,

considérant que l'annexe à la Convention collective nationale du Crédit agricole contient les règles d'application relatives à la classification et aux domaines qui en dépendent,

les parties conviennent d'adopter les dispositions suivantes :

- la présente annexe est conclue pour une durée de cinq ans à compter du 1er juillet 2007. En conséquence, elle cessera de produire effet le 30 juin 2012.

Six mois avant cette date, les parties se réuniront afin de décider soit de sa reconduction, soit de sa modification.

- pendant toute sa durée d'application, sa révision partielle ou totale pourra être demandée.

La demande devra être présentée par écrit et préciser les points sur lesquels une révision est demandée.

- les parties procéderont à un examen détaillé de sa mise en œuvre selon les modalités définies dans la présente annexe.

PREAMBULE

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

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

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

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

CHAPITRE I

FONCTIONS REPERE – FONCTIONS SPECIFIQUES

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

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

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

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

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

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

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

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

Les familles professionnelles

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

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

VENTE ET SERVICES CLIENTELE

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

FONCTIONNEMENT DE LA RELATION CLIENTÈLE

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

FONCTIONNEMENT DE L'ENTREPRISE

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

La matrice d'identification des fonctions repère

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

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

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

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

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

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

Les principaux éléments de description de la raison d'être

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

Fonction repère de niveau A

OPERATION

Famille Fonctionnement de l'entreprise

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

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

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

Fonctions repère de niveau B

SERVICE

Famille Vente et services clientèle

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

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

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

SERVICE

Famille Fonctionnement de la relation clientèle

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

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

- Réaliser des opérations simples de traitement d'information relatives au fonctionnement de la relation clientèle.

- Assurer leur suivi.

- Transmettre toutes les informations nécessaires à la bonne fin d'opérations traitées par d'autres.

SERVICE

Famille Fonctionnement de l'entreprise

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

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

- Réaliser des opérations simples de traitement d'information relatives au fonctionnement de l'entreprise.

- Assurer leur suivi.

- Transmettre toutes les informations nécessaires à la bonne fin d'opérations traitées par d'autres.

Fonctions repère de niveau C

VENTE ET ASSISTANCE

Famille Vente et services clientèle

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

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

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

ASSISTANCE

Famille Fonctionnement de la relation clientèle

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

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

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

ASSISTANCE

Famille Fonctionnement de l'entreprise

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

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

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

Fonctions repère de niveau D

ASSISTANCE ET CONSEILS COMMERCIAUX

Famille Vente et services clientèle

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

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

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

ASSISTANCE ET CONSEILS TECHNIQUES

Famille Fonctionnement de la relation clientèle

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

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

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

ASSISTANCE ET CONSEILS TECHNIQUES

Famille Fonctionnement de l'entreprise

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

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

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

Fonctions repère de niveau E

CONSEIL ET VENTE

Famille Vente et services clientèle

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

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

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

COORDINATION

Famille Vente et service clientèle

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

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

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

CONSEIL TECHNIQUE

Famille Fonctionnement de la relation clientèle

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

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

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

COORDINATION

Famille Fonctionnement de la relation clientèle

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

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

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

CONSEIL TECHNIQUE

Famille Fonctionnement de l'entreprise

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

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

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

COORDINATION

Famille Fonctionnement de l'entreprise

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

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

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

Fonctions repère de niveau F

ANALYSE ET CONSEIL D'AFFAIRES

Famille Vente et services clientèle

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

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

- Mener les études préalables à l'action commerciale.
- Diagnostiquer les besoins globaux de la clientèle et des prospects.
- Orienter éventuellement la clientèle vers d'autres canaux de distribution.
- Proposer une offre adaptée, globale ou spécialisée et participer à sa mise en œuvre en veillant à la qualité et à la personnalisation des solutions apportées et à la maîtrise des risques.
- Assurer le monitorat du domaine d'activité.
- Participer au contrôle et à l'optimisation de l'action commerciale.
- Participer éventuellement à l'animation fonctionnelle des ressources humaines de l'unité, notamment afin d'assurer la continuité du service.

ANIMATION D'EQUIPE COMMERCIALE

Famille Vente et services clientèle

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

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

- Participer aux études préalables à l'action commerciale.

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

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

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

- Participer au processus de recouvrement amiable.

- Participer aux actions de formation.

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

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

ANALYSE D'ACTIVITES

Famille Fonctionnement de la relation clientèle

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

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

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

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

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

Participer à l'élaboration des plans d'action.

Mener les études préalables au développement des actions du domaine.

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

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

Assurer des activités technico-commerciales dans le domaine.

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

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

ANIMATION D'EQUIPE

Famille Fonctionnement de la relation clientèle

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

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

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

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

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

Assurer l'information de ces activités.

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

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

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

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

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

Assurer des activités technico-commerciales dans le domaine.

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

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

ANALYSE D'ACTIVITES

Famille Fonctionnement de l'entreprise

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

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

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

Mener les études préalables au développement des actions du domaine.

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

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

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

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

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

ANIMATION D'EQUIPE

Famille Fonctionnement de l'entreprise

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

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

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

Mener les études préalables au développement des actions du domaine.

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

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

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

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

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

Fonctions repère de niveau G

GESTION D'AFFAIRES

Famille Vente et services clientèle

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

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

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

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

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

Assurer le montage et le suivi technique des opérations.

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

GESTION D'EQUIPE COMMERCIALE

Famille Vente et services clientèle

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

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

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

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

Assurer l'optimisation des ressources allouées.

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

Assurer le secrétariat d'une ou plusieurs Caisses locales.

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

GESTION D'ACTIVITES

Famille Fonctionnement de la relation clientèle

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

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

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

Organiser les activités du domaine contribuant à la qualité de la relation clientèle.

Assurer l'optimisation des ressources allouées et contribuer à la coopération des différents canaux.

Assurer le respect des normes et l'optimisation des moyens relatifs à la gestion du risque en veillant à la qualité des solutions apportées et à la fluidité des processus.

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

Assurer des activités technico-commerciales dans le domaine.

Veiller à l'utilisation optimale des moyens et à leur évolution.

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

GESTION D'EQUIPE

Famille Fonctionnement de la relation clientèle

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

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

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

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

- Assurer l'optimisation des ressources allouées.

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

GESTION D'ACTIVITES

Famille Fonctionnement de l'entreprise

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

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

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

- Organiser ces activités.

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

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

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

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

GESTION D'EQUIPE

Famille Fonctionnement de l'entreprise

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

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

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

Fonctions repère de niveau H

MANAGEMENT DE DOMAINE COMMERCIAL

Famille Vente et services clientèle

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

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

- Proposer l'orientation de l'action intégrée du domaine.
- Organiser et conduire cette action en animant les coopérations des différents canaux.
- Assurer l'intégration des évolutions réglementaires et techniques prises en compte par la Caisse régionale aux activités du domaine.
- Veiller, et participer aux actions de formation et d'information du domaine.
- Optimiser les ressources allouées.
- Assurer la gestion fonctionnelle et hiérarchique et le développement des ressources humaines du domaine, de leurs contributions individuelles et collectives.
- Représenter le Crédit agricole vis-à-vis des sociétaires et de la clientèle.
- Assurer le secrétariat d'une ou plusieurs Caisses locales.

MANAGEMENT DE DOMAINE D'ACTIVITES

Famille Fonctionnement de la relation clientèle

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

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

- Proposer l'orientation de l'action intégrée du domaine.
- Organiser et conduire cette action en renforçant les coopérations des différents canaux.
- Assurer l'intégration des évolutions réglementaires et techniques aux activités du domaine.
- Assurer des activités technico-commerciales dans le domaine.
- Veiller, et participer aux actions de formation et d'information du domaine.
- Optimiser les ressources allouées.
- Assurer la gestion fonctionnelle et hiérarchique et le développement des ressources humaines du domaine, de leurs contributions individuelles et collectives.

MANAGEMENT DE DOMAINE D'ACTIVITES

Famille Fonctionnement de l'entreprise

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

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

- Proposer l'orientation de l'action intégrée du domaine.
- Organiser et conduire cette action en renforçant les coopérations.
- Assurer l'intégration des évolutions réglementaires et techniques aux activités du domaine afin de renforcer la qualité, la fiabilité et la fluidité du fonctionnement.
- Veiller, et participer aux actions de formation et d'information du domaine.
- Optimiser les ressources allouées.
- Assurer la gestion fonctionnelle et hiérarchique et le développement des ressources humaines du domaine, de leurs contributions individuelles et collectives.

Fonctions repère de niveau I

MANAGEMENT DE SECTEUR COMMERCIAL

Famille Vente et services clientèle

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

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

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

MANAGEMENT DE SECTEUR D'ACTIVITES

Famille Fonctionnement de la relation clientèle

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

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

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

MANAGEMENT DE SECTEUR D'ACTIVITES

Famille Fonctionnement de l'entreprise

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

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

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

Fonction repère de niveau J

MANAGEMENT DE POLE D'ACTIVITES

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

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

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

CHAPITRE II

IDENTIFICATION DES POSITIONS DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

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

NIVEAU A

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

NIVEAU B

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

NIVEAU C

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

NIVEAU D

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

NIVEAU E - CONSEIL

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

NIVEAU E - COORDINATION

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

NIVEAU F - ANALYSE

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

NIVEAU F - ANIMATION

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

NIVEAU G - GESTION D'ACTIVITES

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

NIVEAU G - GESTION D'EQUIPE

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

NIVEAU H

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

NIVEAU I

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

NIVEAU J

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

CHAPITRE III

REMUNERATION CONVENTIONNELLE

I. Les composantes de la rémunération conventionnelle

Les composantes de la rémunération conventionnelle sont :

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

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

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

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

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

II. L'évolution de la rémunération conventionnelle

A. **AU NIVEAU DE LA BRANCHE :**

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

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

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

B. AU NIVEAU DES ENTREPRISES :

1. Positions de classification des emplois

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

2. Reconnaissance des compétences individuelles mises en œuvre dans l'emploi

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

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

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

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

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

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

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

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

Apports techniques supplémentaires

Eléments de décision :

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

Eléments de pré requis :

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

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

Apports d'expertise distinctive

Eléments de décision :

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

Eléments de pré requis :

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

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

Apports experts étendus

Eléments de décision :

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

Eléments de pré requis :

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

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

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

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

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

4. Reconnaissance des prises de responsabilités

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

La reconnaissance des prises de responsabilités :

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

5. Détermination de l'enveloppe

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

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

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

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

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

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

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

6. Distribution de l'enveloppe

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

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

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

Rôle de l'encadrement

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

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

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

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

Rôle des organisations syndicales

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

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

III. Garanties d'évolution des rémunérations conventionnelles

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

1. Garantie de premier niveau

Le système de gestion des rémunérations conventionnelles dans les Caisses Régionales doit permettre de vérifier que chaque salarié éligible aura, à l'issue d'une période de 4 ans, au titre de la reconnaissance du surplus des compétences individuelles, des expertises supplémentaires ou des prises de responsabilités, bénéficié d'une valorisation de sa rémunération conventionnelle d'au moins :

- 57 euros mensuels pour les salariés dont la position de classification relève des niveaux A à C.
- 62 euros mensuels pour les salariés dont la position de classification relève des niveaux D à F.
- 68 euros mensuels pour les salariés dont la position de classification relève des niveaux G à J.

2. Garantie de second niveau

Le système de gestion des rémunérations conventionnelles dans les Caisses Régionales doit permettre de vérifier que chaque Caisse régionale a valorisé, à l'issue d'une période de 4 ans, au titre de la reconnaissance du surplus des compétences individuelles, des expertises supplémentaires ou des prises de responsabilités, la rémunération conventionnelle des salariés éligibles d'au moins :

- 87 euros mensuels en moyenne pour les salariés éligibles dont la position de classification relève des niveaux A à C.
- 100 euros mensuels en moyenne pour les salariés dont la position de classification relève des niveaux D à F.
- 110 euros mensuels en moyenne pour les salariés dont la position de classification relève des niveaux G à J.

La population des salariés éligibles correspond à tous les salariés n'ayant pas fait l'objet de deux appréciations insuffisantes consécutives dans un même emploi au cours d'une période de 4 ans.

Dans les autres cas, la situation des salariés fait l'objet d'un examen en vue d'une éventuelle augmentation au titre du surplus des compétences individuelles, des expertises supplémentaires et des prises de responsabilités.

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

B. Garanties d'accompagnement des prises de responsabilités :

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

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

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

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

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

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

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

En tout état de cause, l'accroissement de la rémunération conventionnelle mensuelle ne peut être inférieur à 41 euros (classe I), 70 euros (classe II) et 103 euros (classe III). Cette garantie s'apprécie en fonction de la classe d'arrivée et ne s'applique pas aux salariés qui, après avoir effectué une mobilité dans un emploi de niveau inférieur, sans diminution de leur salaire de classification, effectuent une nouvelle mobilité dans un emploi de même niveau que celui de leur emploi initial.

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

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

La reconnaissance des expertises supplémentaires mises en œuvre au service des performances de l'équipe se traduit par la majoration de la position de classification personnelle du salarié. Cette valorisation de la position de classification s'accompagne nécessairement d'une progression minimale de la rémunération conventionnelle (hors rémunération conventionnelle complémentaire) du salarié de 40 euros.

Par ailleurs, le système de gestion des rémunérations conventionnelles dans les Caisses Régionales doit permettre de vérifier que la rémunération conventionnelle des salariés dont les expertises supplémentaires ont été reconnues conformément aux dispositions du chapitre III-II-B-3, aura a minima, après reconnaissance des dites expertises et sur une période de 4 ans, évolué selon les garanties de second niveau telles que définies au paragraphe III.A.2 du présent chapitre.

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

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

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

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

F. Salariés dont l'appréciation est insuffisante dans le même emploi sur plusieurs années consécutives sur la période :

Lorsque l'appréciation du salarié a été insuffisante trois années consécutives dans le même emploi sur la période de 4 ans, la rémunération des compétences individuelles peut être réduite avec l'accord du salarié après entretien avec la Direction. La réduction ne peut être alors supérieure au tiers de la rémunération des compétences individuelles.

IV. Evolution professionnelle

Evolution professionnelle et dispositif de fonctions repère

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

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

Utilisation de la notion de famille

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

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

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

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

CHAPITRE IV

APPRECIATION

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

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

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

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

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

CHAPITRE V

CONTREPARTIES EN CAS DE CONTRAINTES PARTICULIERES

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

- Logement :

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

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

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

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

Cette indemnité tient compte des frais de chauffage.

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

- Garage :

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

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

CHAPITRE VI

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

Au niveau de la Commission nationale de négociation

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

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

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

Au niveau de chaque Caisse régionale

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

Une réunion des correspondants sera organisée par la Caisse régionale :

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

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

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

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

CHAPITRE VII

EQUIVALENCES

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

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

Les références concernées sont désormais les suivantes :

1. Dans les articles de la Convention Collective :

- Article 8 :
 - o "catégories F, G, H" : niveaux G à J (classe III) dans le présent accord.
- Articles 10 et 14 :
 - o "catégories A à E" : niveaux A, B, C (classe I) et niveaux D, E, F (classe II) dans le présent accord.
 - o "catégories F, G, H" : niveaux G à J (classe III) dans le présent accord.

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

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

LEXIQUE CONVENTIONNEL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Opération : Une opération est un acte élémentaire de travail.

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

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

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

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

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

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

III. MODALITES D'APPLICATION DE L'ACCORD

Les accords conclus dans les Caisses régionales ne pourront déroger aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable.

Fait à Paris, le 4 avril 2007

Pour la Fédération Nationale du Crédit Agricole :

Pour les organisations syndicales :

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

C.F.T.C.-AGRI.....

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

U.N.S.A - CA.....

F.O.....

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

C.G.T.....

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