

**ACCORD
SUR LE TEMPS DE TRAVAIL
AU CREDIT AGRICOLE**

Entre les soussignés :

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

d'une part,

- Les organisations syndicales ci-après :

- . Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T.)
représentée par M.
- . Fédération des Syndicats Chrétiens des Organismes et Professions de l'Agriculture
(F.S.C.O.P.A. - C.F.T.C.)
représentée par M.
- . Syndicat National de l'Encadrement du Crédit Agricole (S.N.E.C.A. - C.G.C.)
représenté par M.
- . Fédération Nationale C.G.T. des Personnels des Secteurs Financiers (F.N.S.F. - C.G.T.)
représentée par M.
- . Fédération Générale des Syndicats de Salariés des Organisations professionnelles
Agricoles et de l'Agriculture (F.G.S.O.A.)
représentée par M.
- . Fédération des Employés et Cadres (F.O.)
représentée par M.
- . Syndicat National Indépendant des Agents du Crédit Agricole Mutuel (S.N.I.A.C.A.M.)
représenté par M.
- . Union des Syndicats de Salariés du Crédit Agricole Mutuel (S.U.D. C.A.M.)
représentée par M.

d'autre part,

SOMMAIRE

PREAMBULE	p. 3
LA DEMARCHE DE L'ACCORD	p. 5
LE ROLE DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET DES ORGANISATIONS SYNDICALES	p. 9
ANNEXE	p. 16
LES EMBAUCHES	p. 17
LA FORMATION	p. 18
LA CESSATION D'ACTIVITE	p. 19
LE MAINTIEN DE LA REMUNERATION	p. 24
ANNEXE 2 A LA CONVENTION COLLECTIVE DU CREDIT AGRICOLE	p. 25
Chapitre I - La durée du travail	p. 26
Chapitre II - L'organisation du temps de travail	p. 28
Chapitre III - La rémunération	p. 37
ANNEXE	p. 38
MODIFICATIONS DE CERTAINES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU CREDIT AGRICOLE	p. 39
Article 19 : Congés annuels	p. 39
Article 40 : Durée du travail	p. 41
MODIFICATIONS DE L'ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE ET DE L'ACCORD DE TRANSLATION DU 1er OCTOBRE 1996	p. 42
APPLICATION DE L'ACCORD	p. 43

PREAMBULE

La loi du 13 juin 1998 a incité les partenaires sociaux à négocier les modalités de mise en œuvre de la nouvelle durée légale du travail qui sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2000 dans les Caisses régionales et les organismes adhérant à la Convention collective nationale du Crédit Agricole.¹

Le Crédit Agricole a engagé une négociation avec les organisations syndicales dans le cadre des articles L. 131-1 à L. 132-17 du Code du travail :

- Dans un état d'esprit constructif pour :
 - . engager l'ensemble des Caisses régionales dans une réduction du temps de travail effective malgré des situations diverses ;
 - . adapter l'organisation de chaque unité de travail en répondant aux aspirations des salariés sur l'amélioration des conditions de travail, garantie de l'efficacité des équipes et de l'amélioration de la qualité de service aux clients ;
- Avec le souci de réaliser un dispositif équilibré afin de :
 - . contribuer à la lutte contre le chômage par l'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée,
 - . réaliser un niveau de réduction du temps de travail compatible avec les exigences de disponibilité et de qualité de service aux clients,
 - . maintenir et développer la compétitivité qui seule permet de garantir l'emploi à long terme,
- Pour préparer l'avenir.

Les signataires du présent accord ont eu en permanence deux préoccupations :

- La situation de l'emploi

Dans le cadre des accords précédents, le Crédit Agricole a d'ores et déjà réalisé par le passé de nombreuses actions en faveur de l'emploi ; ces efforts lui ont permis de maintenir voire de développer l'emploi là où la plupart de ses concurrents le réduisaient fortement.

Le Crédit Agricole entend poursuivre cette contribution à la lutte contre le chômage, à l'occasion de la réduction du temps de travail, en prenant un engagement d'embauche fort, notamment de jeunes, par une politique active d'insertion par des contrats à durée indéterminée, afin de réduire la précarité d'emploi.

¹ Dans le texte du présent accord, par Caisse régionale, on entend les Caisses régionales et les organismes adhérant à la Convention collective.

- L'amélioration des conditions de travail

La réduction du temps de travail est une occasion pour changer l'organisation du travail, afin d'améliorer les conditions de travail et de rendre effective cette réduction.

Tous les acteurs doivent être impliqués dans ce changement, en premier lieu, le personnel d'encadrement qui va jouer un rôle moteur dans la mise en place de la nouvelle organisation et dans la gestion du temps de travail, les salariés et les organisations syndicales signataires avec lesquelles une large concertation est organisée par le présent accord, dans ce domaine.

L'amélioration des conditions de travail passe également par la maîtrise du temps de travail que cet accord organise, par la programmation des horaires, le suivi des horaires et la récupération des éventuelles heures supplémentaires.

LA DEMARCHE DE L'ACCORD

La durée légale conduit à des évolutions dans l'organisation des entreprises

La première loi Aubry du 13 juin 1998, dite d'incitation et d'orientation, a annoncé une réduction significative de la durée légale du temps de travail à partir du 1^{er} janvier 2000.

Cette diminution de la durée légale du temps de travail conduit à une baisse du seuil de déclenchement des heures supplémentaires : les heures travaillées au-delà de cette nouvelle durée légale seront des heures supplémentaires.

Les entreprises qui n'abaisseraient pas leur durée collective du travail à ce seuil s'exposeraient donc à payer systématiquement une part du temps actuellement travaillé sous forme d'heures supplémentaires.

Dans le cas contraire, les entreprises qui l'abaisseraient à ce seuil affecteraient directement leurs conditions de production, donc leur service aux clients. Pour continuer à produire le meilleur service aux clients, ces entreprises devront faire évoluer l'organisation de leur production.

Le choix d'une négociation nationale

Devant l'évolution de la législation du temps de travail, les représentants des salariés et des directions des Caisses régionales, ont constaté qu'il était nécessaire d'examiner ses conséquences sur l'organisation d'une Caisse régionale et sur l'évolution du cadre social du Crédit agricole.

Ils ont donc fait le choix de négocier au niveau national afin de répondre aux préoccupations sociales communes à l'ensemble des Caisses régionales et de leurs salariés.

La construction d'un cadre commun dans la négociation nationale constitue un préalable à toute mise en œuvre locale dans les Caisses régionales, puisqu'il permet d'assurer la cohérence et l'équité dans l'évolution de l'organisation du temps de travail dans toutes les Caisses régionales.

Les choix de la négociation nationale

Les premières séances de négociation au plan national ont permis d'examiner les conséquences pour les clients, les salariés et l'entreprise d'un abaissement de la durée collective du travail dans les Caisses régionales au niveau de la durée légale.

La recherche d'un accord dans cette négociation revient alors à définir les conditions d'un nouvel équilibre permettant de concilier les attentes partagées de ces trois acteurs : l'amélioration du service aux clients, des conditions de travail et de la compétitivité.

Ce nouvel équilibre se réalisera nécessairement dans chaque Caisse régionale, dans une démarche associant l'ensemble des acteurs de l'entreprise et prenant en compte son contexte propre.

Un accord national négocié apporte à cette démarche locale :

- Un cadre de concertation pour accompagner le processus d'évolution dans chaque Caisse régionale.
- Des principes nationaux et des références communes pour organiser et réduire le temps de travail.
- Un engagement national d'embauches pour accompagner ces évolutions.
- Des engagements nationaux sur des dispositions sociales susceptibles d'être affectées par la RTT : la rémunération, la formation, les départs anticipés.

Des principes nationaux et des références communes pour organiser et réduire le temps de travail

- Une réduction de la durée collective du temps de travail.

Les partenaires sociaux ont observé que les Caisses régionales ne pouvaient pas durablement fonctionner avec une durée collective différente de la durée légale du temps de travail. Ils ont donc fait le choix d'une réduction significative du temps de travail.

- Une réduction effective du temps de travail.

Une évolution de l'organisation en proximité permet une réduction réelle et effective du temps de travail, en s'appuyant sur les dispositifs légaux, notamment l'article 4 de la loi relative à la réduction négociée du temps de travail.

- Des évolutions d'organisation encadrées, progressives et concertées.

Une évolution non maîtrisée, rapide et menée sans contribution active de l'ensemble des salariés et tout particulièrement des managers au processus d'organisation aboutirait à des dysfonctionnements importants, source de dégradation du service aux clients et des conditions de travail des salariés.

Cette démarche d'organisation du temps de travail est un processus essentiel de la concertation entre salariés et employeurs.

Elle se déroule en proximité pour prendre en compte les attentes des clients et les aspirations des salariés dans le cadre du projet de la Caisse régionale.

Dans le cadre de cette proximité, le rôle des managers est essentiel : grâce à leur connaissance intime du terrain et des composantes du projet de la Caisse régionale, ils animeront la concertation avec les salariés pour réussir les actions de simplification du travail. Celles-ci seront une condition indispensable d'une réduction effective du temps de travail qui améliorera les conditions de travail des salariés.

Cette démarche est donc progressive.

Elle se déroulera dans le cadre défini dans l'annexe II afin de permettre l'équité dans son application.

Un engagement national d'embauches pour accompagner ces évolutions

- Cet engagement se situe résolument dans l'esprit de la loi Aubry en contribuant à la lutte contre le chômage par l'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée.
- Cet investissement important, assumé par l'ensemble des Caisses régionales pour préparer l'avenir, est un véritable défi dans le contexte actuel d'évolution du secteur bancaire.

Des engagements nationaux sur des dispositions sociales pour renforcer la démarche

- Un effort de formation pour accompagner ces évolutions.
- Un système de départ anticipé demandé par les organisations syndicales pour les salariés qui le souhaitent.
- Le maintien de la rémunération conventionnelle.

L'équilibre contribution / rétribution est un principe fort du cadre social national.

Les négociateurs ont fait le choix de maintenir la rémunération pour l'ensemble des salariés malgré la réduction du temps de travail.

Cette mesure traduit la conviction que l'ensemble des acteurs de l'entreprise sauront relever le défi de l'amélioration du fonctionnement des unités.

Un cadre de concertation, de consultation et de suivi pour accompagner le processus d'évolution dans chaque Caisse régionale

- Une concertation avec les organisations syndicales signataires, qui ont élaboré l'accord avec les représentants des Caisses régionales, permettra, par la recherche en commun de solutions, de définir les modalités d'application de l'accord à la Caisse régionale concernée. Elle inclura les étapes suivantes :
 - . une première rencontre portant sur l'organisation de la concertation ; elle se déroulera dans le mois qui suit la signature de l'accord.

- . une présentation de la méthodologie retenue pour préparer les évolutions d'organisation dans les unités ; cette présentation sera effectuée dans les deux mois qui suivent l'entrée en vigueur de l'accord.
 - . un bilan écrit précisant les modalités d'application de l'accord dans la Caisse régionale. Il sera effectué préalablement aux consultations du CHSCT et du CE sur l'évolution de l'organisation des unités et au plus tard dans les six mois qui suivent la signature de l'accord.
- Dès qu'elles auront été définies, les modalités d'application de l'accord seront soumises pour avis
- . au CHSCT sur l'aspect des conditions de travail.
 - . au Comité d'entreprise, sur tous les autres aspects qu'il tient de la loi, notamment l'organisation de l'entreprise et les conséquences sur les salariés.
- Enfin, un dispositif annuel de suivi de l'accord avec les organisations syndicales signataires sera mis en place au niveau local et national. Le suivi dans chaque Caisse Régionale inclura notamment avant fin 2000 un point destiné à tirer le bilan des premières évolutions organisationnelles menées dans le cadre de l'accord.
- Si les nouvelles règles en matière d'organisation du temps de travail rendent impossible l'application en l'état de certains accords locaux, une adaptation serait donc nécessaire par une négociation avec toutes les organisations syndicales.

LE ROLE DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les nombreuses évolutions liées à la mise en œuvre du dispositif de réduction du temps de travail, conduisent à élaborer et à mettre en place une démarche d'accompagnement spécifique et structurée avec les partenaires sociaux en organisant dans chaque Caisse régionale :

- A. une concertation avec les organisations syndicales signataires ;
- B. une consultation du C.H.S.C.T. sur les conséquences du projet sur les conditions de travail ;
- C. la consultation du Comité d'Entreprise sur le dispositif d'organisation et de réduction du temps de travail ;
- D. un dispositif de suivi annuel local de l'application de l'accord avec les organisations syndicales signataires incluant pour l'an 2000 un bilan issu des premières mises en œuvre des évolutions d'organisation ;
- E. un suivi national.

A. LA CONCERTATION

1. Niveau de la concertation

Les organisations syndicales signataires de l'accord national désignent dans chaque Caisse régionale où elles sont représentées par un délégué syndical, des correspondants chargés de participer à la mise en œuvre locale de l'accord national sur l'organisation et la réduction du temps de travail.

Le nombre de correspondants est de deux dans les Caisses régionales dont l'effectif est inférieur à 1500 salariés, de trois à partir de 1500 salariés.

2. Objet de la concertation

L'objet de la concertation est :

- de décliner l'accord national dans l'entreprise,
- d'appréhender les incidences de l'accord national, notamment sur l'organisation de la Caisse régionale, sur l'évolution des effectifs, sur l'évolution des départs en préretraite totale, dispositif sur lequel un bilan sera également établi,
- d'examiner l'impact de l'accord national sur le dispositif local constitué éventuellement :
 - . d'accords d'entreprise,
 - . d'accords atypiques,
 - . d'usages.

Cette concertation devra se faire en vue de rechercher des solutions permettant de satisfaire les besoins de l'entreprise et les aspirations des salariés.

3. Définition du périmètre de la concertation

En liaison avec les correspondants des organisations syndicales signataires de l'accord sur l'organisation et la réduction du temps de travail, les Directions conviennent :

- des informations préalables à transmettre dans le cadre de la concertation une semaine avant la réunion ;
- du calendrier de cette concertation ;
- des thèmes de la concertation portant notamment sur l'emploi et l'insertion de jeunes ;
- de la mise en œuvre de moyens attribués aux parties à la concertation ;
- des conditions de mise en œuvre de la préretraite totale ;
- de la forme du compte-rendu à établir à l'issue de chaque réunion et de la concertation.

4. Etapes et calendrier de la concertation

La concertation est organisée sur une période allant de la signature de l'accord national, aux consultations du CHSCT et du CE sur la mise en place des nouvelles dispositions relatives au temps de travail dans les caisses régionales, et en principe à la fin de la période de transition.

- **Une première rencontre portant sur l'organisation de la concertation** et les premières modalités d'application de l'accord se déroulera dans le mois qui suit la signature de l'accord ; elle traitera des points suivants :
 - . première lecture en commun de l'accord pour une meilleure compréhension de son contenu appliqué à la Caisse régionale,
 - . examen des conditions de mise en œuvre des départs anticipés.
- **Une présentation de la méthodologie de travail retenue pour définir les évolutions d'organisation dans les unités**
 - . rappel des principes énoncés dans l'accord sur l'OTT et présentation des principes applicables dans la Caisse régionale,
 - . présentation de l'organisation du chantier, de la méthode retenue, des étapes et du calendrier des rencontres avec les signataires prévues dans la Caisse régionale.

L'organisation du temps de travail étant élaborée en proximité, la démarche de mise en œuvre dans la Caisse régionale sera donc alimentée par un dispositif d'analyse dans les unités. Ces modalités d'analyse et de mise en œuvre pourront prendre des formes variées ; ainsi, les Caisses régionales mèneront des travaux préalables d'analyse dans les unités, auxquels pourront s'ajouter des expérimentations, dans certaines unités, susceptibles d'être appliquées ensuite à l'ensemble de la Caisse régionale.

Dans ce cas, le CHSCT et le CE seront alors spécifiquement consultés préalablement à la mise en œuvre de ces expérimentations.

Pour chacune de ces consultations, un dossier de consultation est remis 15 jours avant la réunion. L'avis du CHSCT est transmis au CE avant la consultation de celui-ci.

- **Un suivi de l'avancement**
Un ou plusieurs points d'avancement sur ces travaux seront alors effectués avec les signataires à raison d'un point par mois jusqu'au bilan.
- **Un bilan sur les premiers travaux organisationnels et les modalités d'application de l'accord** à la Caisse régionale, mené deux mois au minimum après la présentation de la méthodologie retenue et dans les six mois suivant la signature de l'accord.

Ce bilan précédera le processus de consultation des CHSCT et CE sur l'évolution des organisations des unités ; il abordera :

- . les propositions faites par l'entreprise sur les conditions de mise en œuvre de l'OTT dans les unités ou les équipes à partir de l'examen des informations issues des analyses préalables (travaux dans les unités et expérimentations),
- . l'examen des ajustements à intégrer dans le dispositif social local.

5. Moyens de la concertation

Les correspondants désignés par les organisations signataires de l'accord sur l'organisation et la réduction du temps de travail au niveau national, bénéficient de moyens spécifiques qui sont définis préalablement dans le cadre de la concertation.

Les moyens spécifiques attribués aux correspondants désignés par les organisations syndicales sont applicables pendant une période qui ne saurait excéder la durée de la concertation.

Concernant les crédits d'heures, il est attribué à chaque correspondant désigné par les organisations syndicales signataires de l'accord national, un crédit de 30 heures par mois pour l'exercice de ses fonctions dans le cadre de la concertation.

Le temps passé par les correspondants en réunion avec la Direction de la Caisse régionale ne s'impute pas sur le crédit d'heures prévu ci-dessus.

Les correspondants désignés par les organisations syndicales peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent. Ils informent la Direction de la répartition qui aura été effectuée.

B. CONSULTATION DU C.H.S.C.T.

Dans la mesure où l'organisation et la réduction du temps de travail s'accompagnent d'une modification des conditions de travail, une consultation spécifique du CHSCT doit être organisée.

1. Période de la consultation

La consultation du CHSCT est organisée avant la consultation du comité d'entreprise.

Elle est engagée un mois au plus tard après la réunion de « bilan » définie dans le processus de concertation.

2. Objet de la consultation

Le CHSCT est invité à formuler un avis sur les conséquences en matière de conditions de travail :

- de la nouvelle organisation de la Caisse régionale ;
- de la nouvelle organisation du temps de travail.

3. Dossier de consultation préalable

Préalablement au recueil de l'avis du CHSCT et afin de lui permettre de se prononcer en toute connaissance de cause, un dossier est remis aux membres du CHSCT quinze jours avant la réunion.

4. Association du Comité d'entreprise

Dès que le CHSCT a formulé son avis sur les conséquences en matière de conditions de travail de la nouvelle organisation de la Caisse régionale et de la nouvelle organisation du temps de travail, il incombe au Président de le transmettre dans les meilleurs délais, au Comité d'entreprise.

5. Dossier de consultation du C.H.S.C.T.

Points de la consultation et informations préalables :

- le projet d'organisation et de réduction du temps de travail,
- les conséquences sur les conditions de travail :
 - . de la nouvelle organisation de la Caisse régionale ;
 - . de la nouvelle organisation du temps de travail.
- les conditions de réalisation,
- les délais indicatifs de mise en œuvre du projet,
- les conditions de mise en œuvre du temps partiel.

C. CONSULTATION DU COMITE D'ENTREPRISE

Après la consultation du CHSCT dont l'avis est communiqué aux membres du comité d'entreprise, et avant la mise en œuvre au niveau local de l'accord national une consultation du comité d'entreprise doit être organisée.

1. Moment et objet de la consultation

La consultation pour avis du comité d'entreprise est organisée au niveau local, avant la mise en œuvre de l'accord national relatif à l'organisation et à la réduction du temps de travail.

Il est donc nécessaire que le comité d'entreprise puisse bénéficier de toute l'information disponible au sein de la caisse régionale, concernant le dispositif d'organisation et de réduction du temps de travail afin que, le jour de la consultation, il puisse donner un avis en toute connaissance de cause.

Toutefois, le dispositif d'organisation et de réduction du temps de travail peut, à ce stade du processus, ne pas être complet.

Il est possible que le volet organisationnel ne soit pas suffisamment avancé ou précis.

De ce fait, le comité d'entreprise est alors invité à formuler un avis sur les grands principes d'organisation de la caisse régionale.

Dans ce cas, les modalités d'application de l'organisation devront faire l'objet d'une consultation pour avis distincte organisée ultérieurement.

En outre, dans la mesure où la mise en œuvre au niveau local de l'accord national sur le temps de travail, s'inscrit dans une procédure élaborée comportant des décisions échelonnées, la consultation pour avis du comité sera organisée à l'occasion de chacune d'elles au fur et à mesure de la mise en place progressive de la nouvelle organisation et de la réduction du temps de travail.

Dans tous les cas, les consultations complémentaires doivent être effectuées avant la mise en place de la nouvelle organisation.

2. Délai de remise du dossier de consultation

Un mois avant la date de consultation du comité, et afin de lui permettre de se prononcer en toute connaissance de cause, un dossier est remis aux membres du comité d'entreprise.

3. Les points de la consultation

Le dossier de consultation doit permettre au comité d'entreprise de formuler un avis sur l'organisation de la caisse régionale et notamment :

- L'organisation du temps de travail (définition par la Direction des principes d'organisation des horaires, des prises de repos des salariés ...)
- l'organisation de la préretraite totale ;

- la formation ;
- l'évolution des effectifs ;
- l'insertion des jeunes embauchés ;
- Les conditions de mise en œuvre du temps partiel dans la Caisse régionale selon les dispositions prévues dans l'accord sur le temps partiel au Crédit Agricole.

4. Dossier de consultation du comité d'entreprise

Points de la consultation et informations préalables :

- Le dispositif d'organisation et de réduction du temps de travail
- Les conséquences sur les conditions de travail de la nouvelle organisation de la Caisse régionale et de la nouvelle organisation du temps de travail
- L'avis du CHSCT
- Incidences sur :
 - . le temps partiel,
 - . le statut collectif de la Caisse régionale (accords de droit commun, accords atypiques, usages),
 - . la programmation des périodes de travail et modifications des horaires,
 - . le contenu des emplois (changement d'organisation),
 - . le recrutement et l'évolution de l'emploi,
 - . l'insertion des jeunes,
 - . la formation,
 - . la préretraite totale.
- Le planning indicatif de mise en œuvre du dispositif.

D. LE SUIVI LOCAL PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX DU DISPOSITIF D'ORGANISATION ET DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le suivi du dispositif d'organisation et de réduction du temps de travail est assuré au niveau de la caisse régionale par les correspondants désignés par les organisations syndicales signataires du présent accord.

Une réunion des correspondants est organisée par la Caisse régionale :

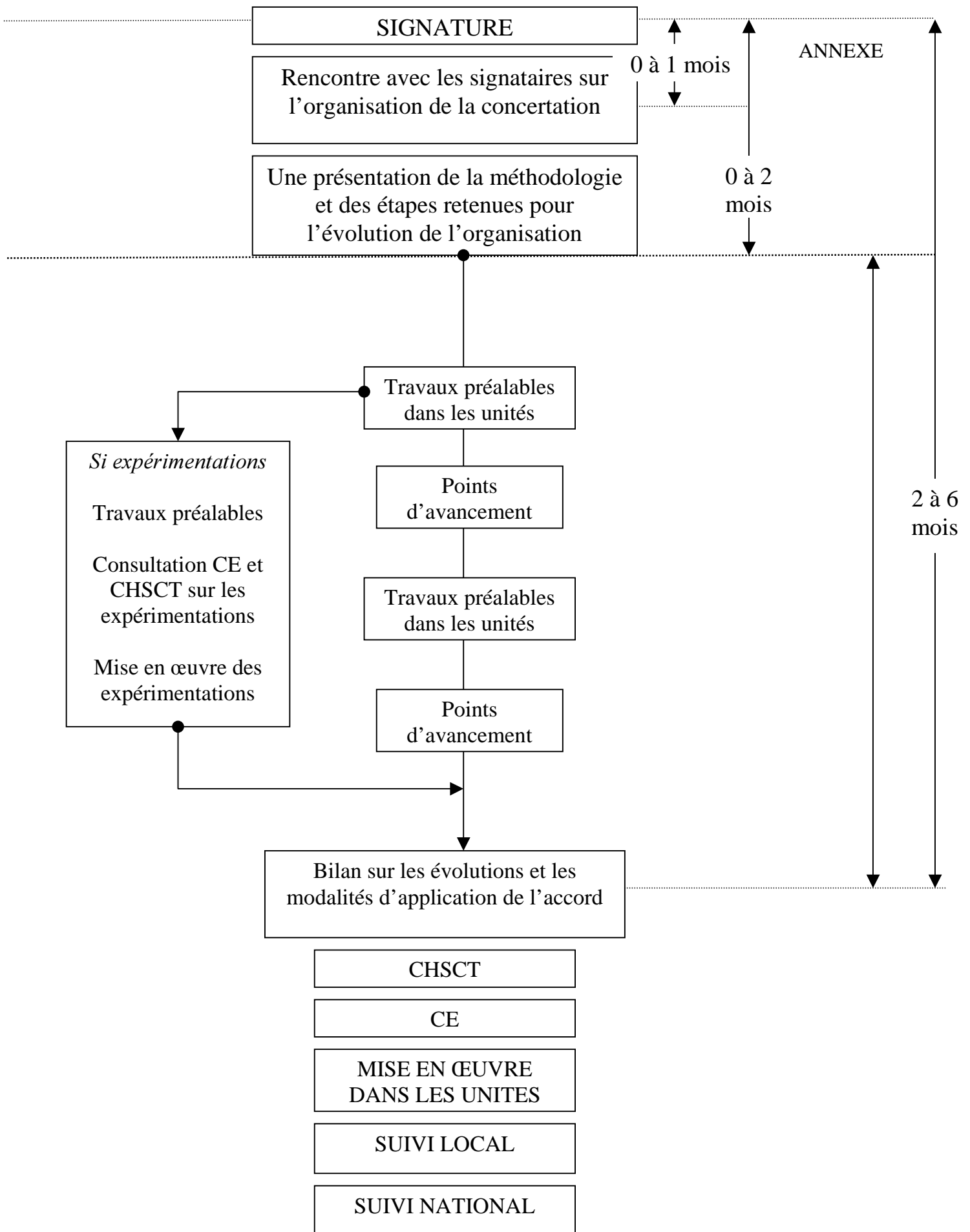
- Une fois par an, au niveau de la Caisse régionale, afin de faire le point sur la mise en œuvre de l'accord national.
- Au cours de cette réunion, il est procédé à un examen de la mise en œuvre de l'accord national au niveau local, notamment des embauches, des modalités de prise des jours de repos des salariés fixés par la Direction avec les unités de travail, de la définition par la Direction des variations d'activité des unités de travail, de la détermination des plannings d'horaires, des conditions d'exercice des droits au repos résultant de la bonification du travail de nuit, de la situation des heures supplémentaires, etc. ...
- En outre, un point d'étape sera effectué avant fin 2000 afin d'effectuer le bilan des premières évolutions organisationnelles mises en œuvre dans le cadre de l'accord.

E. UN SUIVI NATIONAL

Le suivi annuel de l'application du présent accord sera effectué avec les organisations syndicales signataires dans le cadre d'une réunion de la Commission nationale de Négociation.

ADAPTATION EVENTUELLE DU DISPOSITIF LOCAL

Lorsque pour la mise en place du dispositif national, une adaptation des accords locaux apparaît nécessaire, une négociation doit être engagée avec toutes les organisations syndicales représentatives dans la Caisse régionale.



Le dispositif prévoit un minimum de 2 mois entre la présentation de la méthodologie et le bilan : il n'est pas possible à la CR de faire un bilan avant février ou mars (même sans expérimentation)

LES EMBAUCHES

Le Crédit Agricole prend un engagement d'embauche de 10 300 salariés en contrat à durée indéterminée, en équivalent temps plein, sur une période courant du 1^{er} juin 1999 au 30 septembre 2002.

Chaque Caisse régionale contribuera à l'effort national d'embauches selon sa réalité sociale et économique. Elle sera particulièrement attentive au niveau d'embauches de la première année et à ce titre indiquera ses objectifs en la matière dans le cadre du processus de concertation.

Un suivi national de cet engagement sera fait annuellement dans le cadre de la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Cet engagement est d'autant plus important qu'il se situe à contresens des évolutions du secteur bancaire et qu'il représente un accroissement significatif des embauches par rapport aux années précédentes.

LA FORMATION

Les évolutions d'organisation liées à la mise en œuvre de la réduction du temps de travail doivent être accompagnées d'un investissement important en matière de formation des salariés.

Afin d'identifier les besoins de formation, un diagnostic approfondi sera mené, dans le cadre d'une démarche avec l'ensemble des partenaires concernés, dont les Pouvoirs Publics.

Ce diagnostic comportera une analyse prospective des métiers et une réflexion sur les actions de formation à mettre en œuvre pour optimiser l'adaptation des salariés aux qualifications requises dans chacun de ces métiers.

L'effort accru en matière de formation doit concerner tous les salariés, avec 4 priorités :

- La formation des managers :

Etant donné leur rôle dans l'organisation et la planification, les managers devront être préparés, par une formation adaptée, à cette dimension de management.

- Les jeunes embauchés :

L'engagement d'embauches pris dans le présent accord nécessite la mise en place de processus d'intégration et de formation des nouveaux salariés.

- La formation qualifiante :

Les actions de formation qualifiante doivent être renforcées pour maintenir un bon niveau de compétence dans un contexte d'évolutions des structures et des métiers bancaires.

- L'adaptation de certaines populations :

Face à la transformation rapide de certains emplois et aux difficultés pouvant en résulter pour certaines populations, des dispositifs de formation adaptés devront être élaborés pour développer leur qualification.

LA CESSATION D'ACTIVITE

A. Le départ anticipé en fin de carrière

Afin de répondre à la demande des organisations syndicales et aux aspirations des salariés, il a été convenu de mettre en œuvre un dispositif permettant aux agents qui le souhaitent, de cesser de façon anticipée leur activité en fin de carrière.

1. Objet

Les présentes dispositions ont pour objet de régir les conditions et les modalités pratiques de cessation volontaire d'activité, à la seule initiative du salarié, dans le cadre d'un système de préretraite totale.

Ce dispositif permet aux bénéficiaires décrits ci-après, de cesser toute activité jusqu'à ce qu'ils puissent prétendre à une retraite à taux plein au sens du Code de la Sécurité Sociale et pendant une durée maximum de 60 mois, dans la limite de leur soixante cinquième anniversaire, tout en percevant un certain niveau de ressources et en maintenant l'acquisition de droits auprès des régimes de retraite de base et de retraite complémentaire.

2. Bénéficiaires

Les agents, présents dans l'entreprise, peuvent bénéficier du dispositif, dès lors :

- qu'ils atteignent au moins l'âge de 55 ans,
- qu'ils ont 10 ans d'ancienneté au Crédit Agricole,
- qu'ils cessent toute activité professionnelle et ne perçoivent pas d'indemnités de chômage.

Peuvent également bénéficier de l'accord, les salariés actuellement bénéficiaires d'une préretraite progressive.

3. Mise en œuvre

Il appartient au salarié de prendre l'initiative de la demande de sa cessation anticipée d'activité.

L'agent remplissant les conditions d'accès avant l'échéance des présentes dispositions, devra en faire une demande écrite auprès de la Direction des Ressources Humaines de la Caisse régionale. Il devra en outre fournir un relevé de compte individuel établi par la MSA et précisant le nombre de trimestres validés.

Cette demande, formulée au minimum trois mois avant la date de départ envisagée par le salarié, et en tout état de cause avant l'échéance de l'accord, doit exprimer, de façon non équivoque, la volonté de l'agent de mettre fin à son contrat de travail afin de bénéficier du dispositif de préretraite totale.

La date de départ sera fixée par accord entre le salarié et l'employeur.

La Direction pourra différer, pour des raisons de service et dans la limite d'une durée de trois mois, la date de départ initialement souhaitée par le salarié.

4. Garantie de ressources

A compter de la date de départ effectif de l'agent et jusqu'à ce qu'il puisse prétendre à une retraite à taux plein au sens du Code de la Sécurité Sociale et jusqu'à l'issue d'une période maximale de 60 mois, la Caisse Régionale versera à l'agent une rente exclusive de tout autre élément de rémunération dont le montant dépend de la durée de portage.

La rente est définie par la formule suivante :

$$\boxed{\text{Salaire de référence} \times \text{Taux}}$$

4.1. Salaire de référence

Le salaire de référence est le dernier salaire annuel brut calculé sur les douze mois précédant le dernier mois d'activité, ou la moyenne des trois dernières années si celle-ci s'avère plus avantageuse, déductions faites :

- des éléments exceptionnels (prime de mariage...),
- des cotisations sociales, hors Contribution Sociale Généralisée et Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale.

L'intéressement et la participation n'entrent pas dans le salaire de référence.

En cas d'absences pendant la période de référence, le salaire pris en compte est le salaire théorique corrigé de ces absences.

Pour l'ensemble des salariés, à temps plein ou à temps partiel, la rente est calculée sur la base d'un salaire temps plein et proratisé en tenant compte des périodes de travail à temps plein et des périodes de travail à temps partiel au cours de la carrière au Crédit Agricole. Pour ce calcul, les années passées en préretraite progressive sont assimilées à du temps plein.

4.2 Taux de rente

Nombre de trimestres de portage	Taux de rente
20	73.0%
19	73.4%
18	73.9%
17	74.4%
16	75.0%
15	75.7%
14	76.4%
13	77.3%
12	78.3%
11	79.5%
10	81.0%
9	82.8%
8	85.0%
7	87.9%
6	91.7%
5	97.0%
4 ou moins	105.0%

Tous revenus, rentes ou pensions acquis à titre professionnel (pensions de retraite complémentaire, ..., hors pension de réversion ou éléments acquis avant le départ en préretraite) que l'agent percevrait par ailleurs, viendraient en déduction de la garantie de ressource.

La rente est versée mensuellement. Celle-ci fera l'objet du précompte de l'ensemble des charges en vigueur supportées par le préretraité au moment de son versement.

5. Réversion en cas de décès pendant la période de préretraite

Pendant toute la période de préretraite, la Caisse régionale prend à sa charge la souscription à une assurance décès dont le bénéficiaire aura été désigné par l'agent préretraité.

Le montant versé en cas de décès de l'agent dépend de la durée de portage restant à courir et correspond à la formule suivante :

$$60\% \times T_x \times S \times d$$

où T_x est le taux tel que défini au paragraphe 4,
où S est le salaire de référence tel que défini au paragraphe 4,
où d est la durée de portage (en années) restant à courir.

Le versement pourra s'effectuer en capital ou en rente, au choix du bénéficiaire.

6. Assurance volontaire vieillesse

Pour continuer à valider des trimestres de cotisations au titre de la retraite de base jusqu'au taux plein, le préretraité a la faculté de souscrire une assurance volontaire vieillesse auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

A cet effet, la Caisse régionale prendra en charge la totalité des cotisations dues sur la base du dernier salaire brut d'activité dans la limite de la durée de portage.

7. Retraite complémentaire

Afin de maintenir au préretraité les mêmes droits à retraite complémentaire que s'il avait continué à travailler, la Caisse régionale prend à sa charge les cotisations CAMARCA et CRCCA au taux en vigueur au moment de leur versement et sur la base du dernier salaire annuel brut.

8. Assurance maladie

Dans la mesure où l'agent ne pourrait au cours de la période de préretraite, bénéficier à quelque titre que ce soit, d'une couverture maladie, les Caisses régionales prendront en charge jusqu'à l'issue de la préretraite, les cotisations inhérentes au maintien de garanties équivalentes.

9. Durée d'application des dispositions

Les présentes dispositions sont applicables pour une durée déterminée de 12 mois à compter du 1^{er} janvier 2000, date à l'issue de laquelle elles cesseront automatiquement de produire tout effet.

Deux mois avant leur expiration, les parties signataires conviennent de se réunir pour décider d'une éventuelle reconduction.

A cette occasion, il sera procédé à un examen de la situation des préretraites accordées dans le cadre du présent dispositif.

Le nombre de reconductions possibles est limité à deux, les présentes dispositions ayant vocation à s'appliquer pendant trois ans.

B. LE PLAN D'EPARGNE RETRAITE

Les parties conviennent d'engager dès l'année 2000 une négociation sur un dispositif de plan d'épargne retraite.

C. LA PRERETRAITE PROGRESSIVE

Il est convenu d'étudier avec les Pouvoirs Publics un dispositif de préretraite progressive, dont les bénéficiaires pourraient se voir confier des missions de tutorat.

LE MAINTIEN DE LA REMUNERATION

Les partenaires sociaux ont fait le choix de maintenir la rémunération conventionnelle :

- La réduction de la durée du travail prévue au présent accord n'entraîne pas de réduction de la rémunération.
- Ce principe s'applique également aux nouveaux embauchés.
- Cet effort de maintien de la rémunération ne doit toutefois pas conduire à un autre surcoût, dans l'éventualité où des heures supplémentaires seraient rémunérées. En conséquence, le taux horaire serait alors calculé sur la base de 169 heures mensuelles au taux légal.

ANNEXE 2 A LA CONVENTION COLLECTIVE DU CREDIT AGRICOLE

Les parties conviennent de créer une annexe 2 intitulée "Durée et organisation du temps de travail" :

- La présente annexe est conclue pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2000.

En conséquence, elle cessera de produire effet le 31 décembre 2002.

Six mois avant cette date, les parties se réuniront afin de décider d'une éventuelle reconduction.

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

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

CHAPITRE I : LA DUREE DU TRAVAIL

A. DISPOSITIONS GENERALES

La durée conventionnelle du travail de 35 heures en moyenne sur l'année, est fixée, à compter du 1^{er} janvier 2000, à 1599 heures par an, hors droits complets au titre des congés payés et jours chômés accordés dans le cadre de l'article 19 de la Convention Collective, ou autres congés supplémentaires attribués par la Caisse régionale.

La durée du travail définie au présent article correspond à celle d'un salarié présent sur l'ensemble de l'année et bénéficiant de l'intégralité des droits à congés payés prévus par l'article 19 de la Convention Collective (25 jours ouvrés).

Dans les autres cas, une proratisation devra être effectuée.

B. DISPOSITIONS CONCERNANT LES RESPONSABLES D'ACTIVITES ET CERTAINS CHARGES D'ACTIVITES

Les parties signataires ont relevé la nécessité de mettre en œuvre des dispositions particulières pour les responsables d'activités, compte tenu de leur niveau de responsabilité et d'autonomie, notamment en matière de temps de travail. En effet, ces cadres disposent d'un degré élevé d'autonomie dans l'organisation de leur temps de travail. Ces spécificités concernent également, en raison de leur métier, les chargés d'activités qui assurent le management d'un point de vente.

La durée conventionnelle du travail des responsables d'activités (responsables de domaine, de secteur et de pôle définis par la Convention Collective) et des chargés d'activités qui assurent le management d'un point de vente s'exprime en jours sur l'année, dans le cadre de conventions individuelles de forfait.

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

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

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

Les points de qualification de l'emploi des responsables d'activités sont réévalués ainsi :

- Responsable de domaine d'activités : + 10 points,
- Responsable de secteur d'activités : + 15 points,
- Responsable de pôle d'activités : + 15 points.

Les points de qualification de l'emploi prévus à l'article 26 de la Convention collective et dans le chapitre II-B de l'annexe de la Convention collective sont modifiés en ce sens, soit :

Responsable de domaine d'activités	560
	610
Responsable de secteur d'activités	670
	735
Responsable de pôle d'activités	795
	885

Une prime de 150 points est versée chaque année, prorata temporis, aux chargés d'activités qui assurent le management d'un point de vente.

C. DISPOSITIONS CONCERNANT LES SALAIRES A TEMPS PARTIEL

Les agents travaillant à temps partiel lors de l'entrée en vigueur du présent accord verront leur durée du travail adaptée proportionnellement à celle des salariés à temps plein.

Ils pourront également choisir le retour à temps plein si l'organisation le permet.

CHAPITRE II : L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

A. DISPOSITIONS GENERALES

1. L'OTT s'élabore en proximité

Une organisation adaptée du temps de travail doit d'abord répondre aux besoins des personnes qui la vivent : les clients et les salariés, et de l'entreprise.

Pour cela, l'élaboration de l'OTT doit être analysée en proximité, dans chaque unité ou équipe de travail, en prenant en compte les spécificités relatives :

- au service des clients de l'unité,
- aux processus et au fonctionnement de l'unité,
- à la coopération et au travail en équipe.

Cette analyse de proximité, associant responsables d'unité et salariés, est un point central du processus d'organisation du temps de travail dans une Caisse régionale.

En particulier, une analyse en proximité des rythmes d'activité doit permettre d'identifier les spécificités de gestion du temps de travail dans les équipes.

Si une évolution des processus et des modes d'organisation du travail peut, dans certains cas, contribuer à lisser ces variations d'activité, dans tous les cas, il semble qu'une meilleure organisation et une meilleure gestion du temps de travail peuvent concilier les impératifs de service et l'amélioration des conditions de travail et de vie des salariés.

Ainsi, cet accord permet, en s'appuyant sur une analyse en proximité, notamment des rythmes d'activité dans les équipes, d'améliorer à la fois les conditions de travail et de vie des salariés en préservant la qualité de la prestation fournie aux clients, donc la compétitivité de l'entreprise.

2. L'OTT consiste à répartir, dans l'année, des jours et des demi-journées de congés et de repos ...

L'analyse des rythmes d'activité d'une équipe permet d'identifier différentes périodes, dans la semaine, le mois ou l'année ... :

- d'une part, des périodes où la présence de tous les salariés est préférable, pour faire face à la charge d'activité constatée ou prévue, sans dégrader les conditions de travail dans l'équipe.
- d'autre part, des périodes pendant lesquelles la prise de congés peut être facilement organisée, sous réserve d'un maintien de niveau de service attendu.

L'organisation du temps de travail consistera donc en priorité, dans chaque équipe, à définir la meilleure répartition des jours et/ou des ½ journées de congés et de repos définis dans le présent accord (cf. § B.2), en prenant en compte les rythmes d'activité, pour une amélioration des conditions de travail de chacun.

La définition d'un calendrier prévisionnel (cf. § B.3), réalisée dans chaque équipe, s'attachera, à l'intérieur de l'organisation du temps de travail choisie, à concilier les pratiques et les souhaits individuels de chacun en matière de congés.

3. ... et dans la semaine les horaires de travail ...

Pour faciliter la visibilité et la gestion du temps de travail au sein de chaque équipe, des références d'horaires de travail hebdomadaires sont maintenues, dans le cadre de la définition d'une durée conventionnelle du travail sur l'année.

4. ... en privilégiant la régularité des durées de travail hebdomadaires

Le pilotage des absences (jours de congés, formation, ...) permettra de privilégier des pratiques de durées hebdomadaires de travail régulières sur l'année.

Cependant, une équipe peut connaître, de façon régulière et prévisible chaque année, des périodes de surcroûts d'activité qui peuvent nécessiter, au-delà de la présence de tous les salariés concernés, des variations de la durée hebdomadaire de travail.

Dans ce cas, ces variations nécessaires seront limitées, encadrées et intégrées dans le calendrier prévisionnel tel que précisé au paragraphe B.1.

5. Un calendrier prévisionnel pour une meilleure gestion du temps de travail dans les équipes

La définition d'un calendrier prévisionnel (§ B.3), au sein de chaque équipe, permettra de formaliser, avec les salariés concernés, l'organisation du temps de travail qui aura été retenue.

Il permettra de préciser, à l'avance, les durées de travail hebdomadaires, les formes d'horaires quotidiens mais aussi les périodes de congés, de formation...

6. Une recherche d'équité dans le cadre et les formes d'OTT

La négociation au niveau national d'un cadre social commun à l'ensemble des Caisses régionales est un élément important d'unité et d'équité pour l'ensemble des salariés des Caisses régionales du Crédit agricole.

En matière de temps de travail, le présent accord fixe des principes et des éléments de référence précis, un décompte annuel, un volume annuel de temps de travail, 56 jours de congés, ... qui garantissent une équité globale en matière de temps de travail.

Dans chaque Caisse régionale, cette recherche d'équité sera approfondie, notamment par :

- une démarche partagée de réflexion et de définition de l'OTT associant l'ensemble des acteurs
- l'application d'une démarche de concertation organisée dans le projet d'accord,
- la recherche d'un nombre limité de formes d'OTT dans une même Caisse régionale.

B. ORGANISATION ET GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Durée hebdomadaire et répartition du temps de travail dans la semaine

1.1 Durée hebdomadaire

La durée hebdomadaire, conformément à l'article L.212-8 nouveau du Code du Travail, pourra varier sur tout ou partie de l'année, en respectant, comme mentionné au chapitre I, une durée moyenne n'excédant pas 35 heures dans l'année, dans la limite d'une durée annuelle de 1599 heures.

Pour la plupart des équipes, une durée hebdomadaire maximale de 39 heures sera privilégiée, l'ajustement du temps de travail aux variations d'activité étant d'abord réalisé par une meilleure répartition des jours de congés et de repos dans l'année.

Ce n'est que dans certaines situations particulières, pour faire face à des périodes de surcroûts d'activité prévisibles, qu'une durée hebdomadaire de travail supérieure pourra être nécessaire. Dans ces situations, les variations de la durée hebdomadaire dans l'année seront :

- limitées,
- encadrées : en tout état de cause, les variations hebdomadaires de l'horaire collectif devront s'inscrire entre un minimum de 28 heures et un maximum de 42 heures.
- intégrées au calendrier prévisionnel.

Ces situations (nature de l'activité justifiant cette mise en œuvre, populations concernées, périodes...) seront examinées lors de la concertation prévue par le présent accord.

L'introduction de ces modalités est soumise à la consultation préalable du CHSCT et du Comité d'Entreprise.

Les modalités décrites ci-dessus sont applicables aux contrats à durée déterminée.

Une organisation du temps de travail intégrant les variations prévisibles d'activité devra permettre de limiter le recours régulier au travail temporaire pour surcroûts d'activité.

1.2 Répartition du temps de travail dans la semaine

La répartition du temps de travail sur les jours de la semaine, qui peut être uniforme ou différente, est normalement fixe, sans préjudice de l'application d'horaires individualisés.

La répartition de la durée du travail doit tenir compte du repos hebdomadaire.

Sauf métiers particuliers (agent d'entretien, de surveillance, ...), il ne peut être demandé à un salarié de venir travailler pour une durée inférieure à une demi-journée.

En cas de modification de cette répartition sur la semaine ou de l'horaire journalier, pour les besoins de l'unité, un délai de prévenance de 15 jours calendaires devra être respecté, sauf circonstances exceptionnelles.

Dans ce dernier cas, le salarié devra être averti au moins 48 heures à l'avance.

2. Les jours de congés et de repos

Chaque salarié doit bénéficier de jours ou demi-journées de congés et de repos dans l'année, dans les conditions suivantes :

2.1. Composition des jours de congés et de repos

Chaque salarié doit bénéficier, au-delà des 2 jours de repos hebdomadaires fixés dans l'article 41 de la Convention collective, de jours et demi-journées de congés comprenant :

- les 25 jours de congés payés annuels, définis par l'article 19 de la Convention collective
- les jours chômés dans l'entreprise (jours fériés, jours de fermeture collective ou autres congés supplémentaires attribués par la Caisse régionale)
- et, des demi-journées ou des journées, qui s'ajoutant aux jours ci-dessus, doivent porter le nombre total des jours de congés et de repos à 56 jours par an (pour un salarié bénéficiant de la totalité des congés ci-dessus).

Toutefois, lorsqu'un salarié souhaite concrétiser l'organisation de son temps de travail en priorité sur l'horaire de travail (quotidien, hebdomadaire), plutôt que sous forme de journées ou demi-journées de congés, il peut demander que le nombre total de jours de congés soit limité à 38 jours, sous réserve que l'organisation du travail le permette.

Sans préjudice des règles relatives aux congés payés annuels, l'acquisition du nombre de jours de congés est déterminée en fonction du temps de travail effectif dans l'année.

2.2. Modalités de prise des jours de congés

La prise des jours de congés dépend des choix des salariés, dans le cadre de l'organisation du temps de travail et des spécificités de leur équipe et des modalités particulières précisées ci-après.

2.2.1. Les congés payés annuels

Dans le cadre des règles légales et conventionnelles prévues par l'article 19 de la Convention Collective, les congés annuels doivent être planifiés au niveau de chaque équipe.

Le nombre de jours de congés consécutifs doit être au minimum de 2 semaines pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, les dates de départ fixées par la Direction (après concertation dans l'équipe) ne peuvent être modifiées dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

La période de référence prévue par l'article L. 223-2 modifié du Code du travail est fixée par la Caisse régionale.

2.2.2 Les jours chômés dans l'entreprise

Le calendrier des jours chômés (jours fériés, jours de fermeture collective) doit être fixé après avis des délégués du personnel, avant le début de la période de 12 mois déterminée par la Caisse régionale.

2.2.3 Les autres jours de congés

La fixation de la date des congés devra donner lieu à concertation au niveau de l'équipe afin de prendre en compte le fonctionnement de l'équipe et le souhait des salariés.

La forme de prise des jours de congés devra être déterminée avant le début de la période de 12 mois retenue par la Caisse régionale, la planification devant être effectuée pour des périodes adaptées au bon fonctionnement de l'entreprise.

Les jours de congés doivent être pris par journée entière ou par demi-journée.

Les jours de congés devront être pris avant le dernier jour de la période de 12 mois définie par la Caisse régionale.

3. Le calendrier prévisionnel

La répartition de la durée du travail mise en place dans l'entreprise, dans les services ou dans les équipes est déterminée dans le cadre d'un calendrier prévisionnel.

Le calendrier prévisionnel permet en outre de prévoir le mode de répartition des jours de congés au sein d'une équipe conformément à l'organisation du temps de travail retenue.

Afin de tenir compte à la fois des besoins liés à l'activité et des aspirations individuelles, le calendrier prévisionnel est établi, en concertation avec les salariés, au niveau de chaque équipe.

Le calendrier prévisionnel de la répartition de la durée du travail des unités doit être établi, selon la démarche définie ci-dessus, avant le début de la période concernée.

Il doit être soumis, préalablement à sa mise en œuvre et lors de chaque modification importante, au CHSCT et au Comité d'Entreprise.

Il doit être communiqué aux salariés concernés au moins 15 jours avant le début de la période.

4. Le suivi et le contrôle du temps de travail

Un dispositif de suivi et de contrôle du temps de travail doit être mis en place par la Direction de la Caisse régionale.

Le dispositif, sur une base déclarative, doit être contrôlé par le responsable concerné et validé par la Direction.

Le choix du support est soumis à l'avis du Comité d'Entreprise.

Le dispositif permet ainsi, dans un cadre hebdomadaire, d'identifier les écarts entre le prévu et le réalisé.

Il est accompagné d'un ajustement régulier permettant de respecter le volume annuel de 1599 heures.

En ce sens également, un point sera effectué chaque trimestre au niveau de l'unité.

5. Le bilan de la période

A la fin de la période de 12 mois, il doit être procédé à une vérification du nombre d'heures effectuées et des jours de repos pris : les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de 1599 heures (hors congés payés complets et jours de repos placés dans le compte épargne-temps institué par le paragraphe B.8) ouvrent droit au repos de remplacement ou au paiement majoré prévus par le paragraphe B.7.2.

6. Les horaires particuliers

L'article 40 de la Convention Collective prévoit, dans sa rédaction actuelle, une majoration de la rémunération pour les heures faites en travail de nuit (entre 22 h et 5 h du matin).

Il a été convenu d'instaurer une bonification pour des plages horaires qui peuvent actuellement être travaillées sans compensation.

Ainsi, les heures de travail effectuées dans le cadre des horaires définis ci-dessous ouvrent droit à une bonification en temps dans les conditions suivantes :

- travail entre 5 heures et 7 heures du matin et entre 20 heures et 22 heures :
 - . 10 %, lorsque ce travail est effectué dans le cadre d'un horaire régulier,
 - . 20 %, lorsque ce travail revêt un caractère exceptionnel.

- travail entre 22 heures et 5 heures du matin :
 - . 20 %, lorsque ce travail est effectué dans le cadre d'un horaire régulier,
 - . 50 %, lorsque ce travail revêt un caractère exceptionnel.

Ces compensations s'appliquent sans préjudice des dispositions légales et conventionnelles relatives aux heures supplémentaires.

En ce qui concerne les heures de nuit (entre 22 h et 5 h du matin), elles se substituent aux majorations prévues par l'article 40 de la Convention Collective, qui est modifié en ce sens.

Les salariés bénéficiant de la majoration de 20 % pour travail de nuit lors de l'entrée en vigueur du présent accord, pourront choisir le maintien de la majoration de la rémunération ou la bonification en temps.

L'exercice des droits au repos correspondant à cette bonification doit être intégré dans le calendrier prévisionnel, après accord du responsable concerné.

7. Les heures supplémentaires

La définition d'un calendrier prévisionnel ayant pour vocation d'anticiper les variations d'activité et de procéder à des ajustements réguliers, les heures supplémentaires doivent rester, dans cette logique, exceptionnelles.

Toutefois, dans l'hypothèse où l'activité nécessiterait l'accomplissement d'heures supplémentaires, le régime suivant serait applicable.

7.1 La notion d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées à la demande du responsable d'unité, au-delà des limites légales ou définies au présent accord.

A la fin de la période de 12 mois, un bilan des heures de travail effectuées et des jours de repos pris (ou placés dans le compte épargne temps prévu par le § B.8) (hors congés payés annuels) devra être réalisé. Les heures ainsi non compensées seront analysées comme des heures supplémentaires dans les conditions légales en vigueur.

7.2 La substitution d'un repos au paiement

7.2.1. Le principe

Le principe est de remplacer le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos équivalent.

Toutefois, à titre exceptionnel, la Direction peut accepter de maintenir la majoration de la rémunération.

Cette majoration est alors calculée sur la base du taux horaire défini au chapitre III " La rémunération" de la présente annexe.

7.2.2. Les modalités

L'exercice de ce droit à repos doit être intégré dans le calendrier prévisionnel, après accord du responsable concerné.

7.3 Le contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectuées par un salarié est réduit de 130 heures à 90 heures par an.

8. Le compte épargne-temps

Pour les années 2000 et 2001, il sera procédé à la mise en place d'un compte-épargne temps dans chaque Caisse Régionale.

Dans l'hypothèse où la Caisse Régionale aurait déjà mis en place un compte épargne-temps, l'alimentation de ce dernier pourra être complétée par les jours visés ci-dessous.

8.1. L'alimentation du compte

Le compte épargne-temps est alimenté par le report, à l'initiative du salarié, de jours de repos ou de congé :

- dans la limite de 8 jours en 2000,
- dans la limite de 10 jours en 2001.

8.2. L'utilisation du compte

Les jours épargnés dans le compte peuvent être utilisés jusqu'en 2004 dans le cadre du calendrier prévisionnel établi au niveau de l'équipe.

Les modalités d'utilisation de ces congés devront donner lieu à concertation au niveau de l'équipe et prendre en compte les besoins du service.

L'indemnisation de ces congés, qui a la nature d'un salaire, est calculée sur la base du salaire perçu au moment du congé.

En cas de rupture du contrat de travail avant l'utilisation de ces jours de congé, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps à la date de la rupture.

9. Le travail par équipes

Afin de répondre à certains besoins de fonctionnement d'un ou plusieurs services ou d'unités de travail, le travail peut être organisé par équipes.

Cette organisation peut permettre notamment des ouvertures au public plus larges sur la journée ou sur la semaine, sans accroître le temps de travail de chaque salarié et sans remettre en cause son droit au repos hebdomadaire défini par l'article 41 de la Convention Collective.

La composition de ces équipes est définie par la Direction de l'entreprise en fonction de l'organisation du travail dans l'unité.

L'horaire de travail peut ainsi être réparti différemment entre les salariés d'un service ou d'une unité :

- dans le cadre de la journée :

Il peut s'agir du travail par équipes successives ou par relais. Dans ce dernier cas, seules les équipes chevauchantes (dont les horaires se recouvrent) pourront être mises en place.

Les équipes alternantes (équipes travaillant tour à tour, avec des périodes de travail séparées par de longues pauses) sont exclues en raison des contraintes qu'elles comportent pour les salariés.

- dans le cadre de la semaine :

Il s'agit ici du travail par roulement : le deuxième jour de repos hebdomadaire n'étant pas attribué le même jour à tous les salariés, le service peut fonctionner 6 jours, alors que la répartition du temps de travail de chaque salarié doit tenir compte du repos hebdomadaire.

La mise en œuvre de ces modalités doit être soumise à l'avis du Comité d'Entreprise et du CHSCT.

CHAPITRE III : LA REMUNERATION

Le lissage de la rémunération

1. Quelle que soit l'organisation du temps de travail, les salariés bénéficient d'une rémunération mensuelle moyenne indépendante de l'horaire réellement effectué dans le mois.
2. En cas d'embauche d'un salarié en cours d'année, la régularisation de la rémunération est opérée à l'issue de chaque période de 12 mois définie par la Caisse régionale.
3. En cas de départ d'un salarié en cours d'année, la régularisation de la rémunération est opérée au terme de son contrat de travail.
4. La retenue de salaire applicable aux absences sans solde est calculée à partir de la rémunération moyenne de chaque salarié.

**Exemples de répartition dans l'année de jours et de demi-journées de congés,
dans le cadre d'une durée conventionnelle annuelle de 1599 heures
et d'un total de 56 jours de congés annuels
(Cf Chapitre II paragraphe A.2)**

Les possibilités de répartition des jours de congés dans l'année sont multiples selon leur niveau de concentration.

Elles peuvent notamment faire apparaître des prises de congés :

- par semaines entières,
- par journées dans le mois,
- par demi-journées la plupart des semaines de l'année.

Les 3 exemples ci-dessous permettent d'illustrer cet éventail de solutions. Ils sont issus de travaux réalisés dans des unités de Caisses régionales et concilient à la fois les spécificités des unités et les souhaits des salariés.

- + **Dans un premier exemple**, le rythme d'activité de l'équipe est relativement constant au cours de l'année, avec cependant des contraintes de service un peu moins fortes en été.

La solution examinée dans l'équipe consiste d'une part à favoriser l'allongement des congés durant l'été et d'autre part, à augmenter la prise de congés régulière, par exemple 2 jours par mois durant une dizaine de mois dans l'année.

- + **Dans un deuxième exemple**, les variations d'activité dans l'année se caractérisent par des périodes de moindre activité situées sur certaines semaines, principalement durant les vacances scolaires ; pour toutes les semaines de l'année, l'activité est régulièrement répartie sur les jours de la semaine.

Dans ce cas, la règle privilégiée consiste à répartir les congés sous forme de semaine entière durant les semaines de moindre activité. Jusqu'à 9 semaines entières de congés dans l'année peuvent ainsi être libérées pour les salariés de cette équipe, sans dégrader le niveau de service.

- + **Dans un troisième exemple**, les périodes régulières de moindre activité se situent principalement sur une ou plusieurs demi-journées dans la semaine, et sur les mois de juillet et août.

Dans ce cas, l'OTT étudiée dans l'équipe consiste d'abord à répartir des demi-journées de congés sur une quarantaine de semaines dans l'année, tout en conservant les congés d'été.

**MODIFICATIONS DE CERTAINES DISPOSITIONS
DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU CREDIT AGRICOLE
DE L'ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DU CREDIT AGRICOLE ET
DE L'ACCORD DE TRANSLATION DU 1^{er} OCTOBRE 1996**

**MODIFICATIONS DE CERTAINES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION
COLLECTIVE DU CREDIT AGRICOLE**

Les articles qui suivent sont modifiés et remplacés, à compter du 1^{er} janvier 2000, par les dispositions suivantes :

Article 19 Congés annuels

Les congés suivants sont accordés :

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

Les deux jours de bonification pour fractionnement et congés hors période prévus par l'article L.223-8 du Code du travail sont acquis par tous les salariés et intégrés au paragraphe B.2 du chapitre II de l'annexe 2 de la Convention collective.

En application de l'article L. 223-2 modifié du Code du travail, le début de la période de référence pour l'acquisition des droits à congés payés est défini par la Caisse régionale.

L'ordre des congés sera réglé par la Direction après consultation des délégués du personnel.

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

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

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

Les périodes rémunérées pour maternité, périodes militaires, accidents du travail, congés aux délégués syndicaux dans les termes de l'article 5 ci-dessus, congés spéciaux divers, ne viennent pas en déduction pour le calcul des congés annuels.

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

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

Les congés doivent être pris avant la fin d'une période de 12 mois suivant la période de référence pour l'acquisition des droits à congés payés définie par la Caisse régionale. Ils peuvent également être pris dès l'ouverture des droits dans les conditions prévues à l'article L. 223-2 du Code du travail précité.

Cependant, en application de l'article L. 223-9 nouveau du Code du travail, les droits à congés ouverts au titre de l'année de référence pourront être exercés, à la demande des salariés et après accord de l'employeur, durant l'année civile suivant celle pendant laquelle a débuté la période de prise de congés.

Cette possibilité de report s'effectuera sans préjudice de l'application de l'article L. 223-11 du Code du travail relatif aux indemnités de congés. En outre, elle ne pourra avoir pour conséquence de majorer les seuils de durée du travail plus que proportionnellement à la durée ainsi reportée.

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

<p style="text-align: center;">Article 40 Durée du travail</p>
--

Dans le cadre des lois en vigueur, les heures de travail sont déterminées par l'employeur, après avis du Comité d'Entreprise ; pour les responsables d'activités définis à l'article 26 et les chargés d'activités qui assurent le management d'un point de vente, la durée du travail s'exprime en jours sur l'année.

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

Une prime de panier est accordée au personnel qui ne peut prendre son repas à une heure normale. Le montant de cette prime est égal à la valeur du point en vigueur.

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

MODIFICATIONS DE L'ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DU CREDIT AGRICOLE ET DE L'ACCORD DE TRANSLATION DU 1ER OCTOBRE 1996

1. A compter du 1^{er} janvier 2000, l'annexe à la Convention Collective relative à la classification et à la rémunération devient "annexe 1".
2. La période d'application des garanties conventionnelles d'évolution du salaire de qualification fixée à 4 ans par le chapitre III "salaire de qualification" de l'annexe est portée à 5 ans.

L'article 3 de l'accord de translation du 1^{er} octobre 1996 est donc modifié dans le même sens.

Ces modifications prennent effet au 1^{er} janvier 2000.

APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2000, ou à la date d'entrée en vigueur de la loi relative à la réduction négociée du temps de travail, si celle-ci est postérieure au 1^{er} janvier 2000, pour les dispositions subordonnées à ce texte.

Toutefois, la mise en place de la nouvelle organisation du temps de travail nécessite, pour l'année 2000, des mesures transitoires, au cours d'une période de transition qui court du 1^{er} janvier au 31 mai 2000.

Outre le solde des congés de 1999 au titre des congés payés, des jours d'ancienneté et éventuellement de fractionnement dont il bénéficie, chaque salarié doit acquérir au cours de cette période 13 jours de congés ou repos, au titre des jours chômés et autres jours visés aux articles 2-2-2 B et 2-2-3 B du chapitre II de l'annexe 2 à la convention collective. Ces jours seront planifiés dans le courant de l'année 2000 afin de permettre la mise en œuvre coordonnée de la nouvelle organisation.

Fait à Paris, le

Pour la Fédération Nationale du Crédit Agricole :

Pour les organisations syndicales :

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

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

C.G.C.....

C.G.T.....

F.G.S.O.A.....

F.O.....

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

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