

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.

FN

CF MF MCG

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.

FA
K CD MF HCG

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.

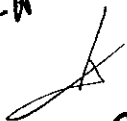
FA
CF MF MCG

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.

FA



CF MF M CG

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.

FA
CF NF H CG

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.

FA
CF MF HCG

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.

F/A


CF MF MCG

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.

FA

CF MF HCG

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.

FA



CF MF MCG

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.

FA
CF MF MCG

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.

FN

 OF MF MCG

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.

FA
 UF MF MCG

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.

fh

CR MF MCG

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.

FW

CF MF H CG

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.

FN
CF MF H CG

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.

PA
CF MF M CG

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.

FA
CF NF N CG

**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.

FA
CF NF HCG

**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.

MA
[Signature]
CF MF H CG

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.

fh
CF MF H CG

Article 40
Durée du travail

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.

AN
CF MF M CG

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.

EA
CF MF M CG

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 13 janvier 2000

Pour la Fédération Nationale du Crédit Agricole :



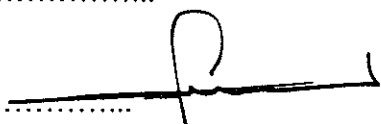
Pour les organisations syndicales :

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



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

C.G.C.....



C.G.T.....

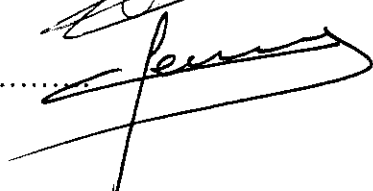
F.G.S.O.A. UNSA.....



F.O.....



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



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