

Convention collective

CRÉDIT MARITIME MUTUEL (18 janvier 2002)



N° de brochure : 3342

N° IDCC : 2622

Date de dernière mise à jour : 2017-06-28

Sommaire

Convention collective nationale du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002	1
Préambule	1
Titre Ier : Dispositions générales	1
Champ d'application	1
Durée	1
Adhésion	1
Principe	1
Adhésion collective	1
Mode d'évolution de la convention collective	1
Révision	1
Dénonciation	2
Modalités particulières	2
Modalités de transition	2
Titre II : Dialogue social	2
Chapitre Ier : Commission nationale paritaire du Crédit maritime mutuel	2
Composition	2
Attributions	2
Fonctionnement	2
(réservé)	3
Chapitre II : Droit syndical et institutions représentatives du personnel	3
Liberté syndicale	3
Autorisations d'absence	3
Dispositions générales	3
Quota instances syndicales	3
Quota congrès syndicaux	4
Délai d'information préalable	4
Niveau maximum d'absences	4
Congés des permanents syndicaux	4
Délégués du personnel	4
Comités d'entreprise et d'établissement	4
(réservé)	5
Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	5
Réintégration professionnelle	5
Titre III : Contrats de travail	5
Chapitre Ier : Embauche. - Période d'essai	5
Embauche	5
Période d'essai	5
Chapitre II : Contrat de travail spécifique	5
Contrat d'auxiliaire de vacances	5
(réservé)	6
Chapitre III : Principes généraux et déontologie	6
Liberté d'opinion	6
Non-discrimination et égalité professionnelle	6
Principes de déontologie	6
Chapitre IV : Sanctions	6
Chapitre V : Rupture du contrat de travail	6
Licenciement pour motif non disciplinaire	7
Procédure	7
Indemnisation	7
Licenciement pour motif disciplinaire	7
Procédure	7
Indemnisation	7
Licenciement en cas de condamnation	7
Licenciement pour motif économique	8
Procédure pour licenciement individuel pour motif économique	8
Procédure pour licenciement collectif pour motif économique(d'au moins 10 salariés)	8
Indemnisation	8
Préavis	9
Départ et mise à la retraite	9
(réservé)	9
Titre IV : Gestion des ressources humaines	9
Chapitre Ier : Classification	9
Grille de classification(Glossaire en annexe III)	9
Mise en oeuvre	9
GrilleTechniciens des métiers de la banque	9
Grille de correspondance	11
Métiers-repères	11
Chapitre II : Evaluation	11
Chapitre III : Mobilité	11
Mobilité	11
Formation	11
Titre V : Rémunération	12
Chapitre Ier : Dispositions salariales au niveau de la branche	12
Versement et composition des salaires de base	12
Salaires minima conventionnels	12
Garantie salariale individuelle	12
Négociation annuelle de branche	12
Cadre de la négociation	12
Evolution des salaires minima	13
Evolution des salaires	13
Prime de diplôme	13

Prime de transport	13
(réservé)	13
Prime d'ancienneté Crédit maritime	13
Chapitre II : Modalités d'application au niveau de l'entreprise	13
Principe d'application	13
Modalités de versement des salaires	13
Mesures salariales	14
Titre VI : Participation des salariés aux résultats	14
Titre VII : Garanties sociales	14
Mise en oeuvre des garanties sociales	14
Chapitre Ier : Maternité. - Adoption	14
Maternité	14
Durée	14
Indemnisation	14
Adoption	15
Durée	15
Indemnisation	15
Dispositions diverses	15
Congé parental d'éducation	15
Réintégration	15
Chapitre II : Maladie	15
Maladie	15
Durée et modalités d'indemnisation	15
Montant d'indemnisation	16
Temps partiel thérapeutique	16
Maladie longue durée	16
Absences pour maladie ou cure thermale non rémunérées	16
Chapitre III : Invalidité	17
Chapitre IV : Congés particuliers	17
Absences pour événements familiaux	17
Autorisation d'absence	17
Rémunération	17
Autorisation d'absence pour la maladie d'un membre de la famille du salarié	17
Titre VIII : Temps de travail	17
Chapitre Ier : Durée du travail	17
Temps de travail effectif	17
Heures supplémentaires et repos compensateur	18
Répartition du temps de travail	18
Chapitre II : Congés payés	18
Droit à congés payés	18
Période de référence. - Acquisition des droits	18
Ordre de départ en congé. - Prise des congés	18
Chapitre III : Jours fériés	19
Principe	19
Dispositif d'application	19
ANNEXES	19
Annexe I : relative au titre Ier 'Dispositions générales'	19
Annexe II : relative au titre III « Contrat de travail »	19
Annexe III : relative au titre IV « Gestion des ressources humaines »	20
Annexe IV : relative au titre IV « Gestion des ressources humaines »	20
Annexe V : relative au titre IV « Gestion des ressources humaines »	21
Annexe VI : Grille de salaires annuels minima de branche hors ancienneté au 1er janvier 2002	23
Annexe VII : Grille de salaires annuels minima de branche à l'ancienneté au 1er janvier 2002	23
Annexe VIII : Grille de références pour l'application de la garantie salariale individuelle (art. 41)	23
Annexe IX : Prime de transport	24
Textes Attachés	24
Avenant n° 1 du 18 janvier 2002 relatif aux autorisations d'absence	24
Avenant n° 2 du 18 janvier 2002 relatif au temps de travail, aux congés payés et aux jours fériés	25
Avenant n° 3 du 22 décembre 2005 portant correction d'erreurs matérielles de la convention	27
Accord du 2 juin 2004 relatif au statut des cadres hors classification	28
Annexes	31
Annexe I	31
Annexe II	31
Accord du 23 juin 2005 relatif à la couverture sociale en cas de transfert ou rupture du contrat de travail	32
Préambule	32
Champ d'application	32
Cadre juridique	32
Couverture « sociale » (maintien du bénéfice de la mutuelle)	32
Aides au reclassement	32
Licenciement	33
Interprétation	33
Durée. - Révision. - Dénonciation de l'accord	33
Publicité et formalités de dépôt	34
Annexe I du 9 mars 2006 à l'accord du 23 juin 2005	34
Accord du 15 novembre 2006 relatif à l'adossément du Crédit maritime mutuel aux Banques populaires	34
Préambule	35
Champ d'application	35
Cadre juridique	35
Couverture « sociale » (maintien du bénéfice de la mutuelle)	35
Aides au reclassement	35
Licenciement	35
Interprétation	36

Durée. - Révision. - Dénonciation de l'accord	36
Publicité et formalités de dépôt	36
Annexe	36
Avenant n° 8 du 30 juin 2010 relatif à la prime d'ancienneté	37
Avenant n° 9 du 30 juin 2010 relatif l'indemnisation de la maladie	37
Avenant n° 10 du 30 juin 2010 relatif aux métiers repères	38
Avenant n° 11 du 30 juin 2010 relatif à la grille de classification	39
Avenant n° 12 du 26 janvier 2011 relatif aux garanties sociales	40
Avenant n° 13 du 12 octobre 2011 relatif aux absences pour événements familiaux	40
Avenant n° 15 du 12 octobre 2011 relatif aux garanties salariales individuelles	41
Accord du 8 octobre 2014 relatif aux moyens syndicaux nationaux	42
Titre Ier Dispositions générales	42
Titre II Délégués syndicaux nationaux	43
Accord du 24 novembre 2015 relatif aux moyens syndicaux nationaux	44
Préambule	44
Titre Ier Dispositions générales	44
Titre II Délégués syndicaux nationaux	45
Avenant n° 18 du 24 novembre 2015 relatif aux primes de diplôme	46
Accord du 30 décembre 2016 relatif aux moyens syndicaux nationaux	47
Préambule	47
Titre Ier Dispositions générales	47
Titre II Délégués syndicaux nationaux	48
Textes Salaires	49
Avenant n° 4 du 22 décembre 2005 relatif aux salaires réels en 2006	49
Avenant n° 5 du 1er janvier 2006 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2006	50
Avenant « Salaires » n° 6 du 1er janvier 2008	51
Procès-verbal de désaccord du 2 juillet 2009 relatif aux négociations salariales	52
Avenant n° 7 du 1er janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009	53
Avenant n° 14 du 12 octobre 2011 relatif aux salaires minima au 1er avril 2011	54
Annexes	55
Avenant n° 16 du 18 avril 2012 relatif aux salaires minima au 1er mars 2012	56
Accord du 9 janvier 2014 relatif aux salaires pour l'année 2014	57
Accord du 14 janvier 2015 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2015	57
Accord du 14 janvier 2016 relatif aux salaires pour l'année 2016	57
Avenant n° 17 du 5 octobre 2016 relatif aux salaires minima au 1er février 2016	58
Accord du 24 janvier 2017 relatif aux salaires pour l'année 2017	58
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale du Crédit maritime mutuel ; Caisse régionale du Crédit maritime mutuel du Nord ; Caisse régionale du Crédit maritime mutuel du littoral de la Manche ; Caisse régionale du Crédit maritime mutuel du Finistère ; Caisse régionale du Crédit maritime mutuel du Morbihan et de la Loire-Atlantique ; Caisse régionale du Crédit maritime mutuel du Vendée ; Caisse régionale du Crédit maritime mutuel du littoral charentais ; Caisse régionale du Crédit maritime mutuel d'Aquitaine ; Caisse régionale du Crédit maritime mutuel de la Méditerranée ; Société centrale du Crédit maritime mutuel.
Organisations de salariés	Fédération française des syndicats de banques et établissements financiers CFDT ; Syndicat Force ouvrière ; Syndicat national de la banque et du crédit (SNB) CGC ; Fédération française des syndicats chrétiens des banques et établissements financiers CFTC.

Préambule

En vigueur non étendu

A la suite de la dénonciation de la convention collective du Crédit maritime mutuel du 3 juin 1988, les parties sont convenues de la mise en place, au sein des entités relevant de la Fédération nationale du Crédit maritime mutuel, d'une nouvelle convention collective reprenant les dispositions de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000, applicables au Crédit maritime mutuel.

Les parties signataires conviennent expressément de la faire évoluer dans les mêmes conditions que la convention collective de la banque.

En ce sens, les avenants qui seront conclus dans le cadre de la convention collective de la banque, hors accords de branche, seront automatiquement intégrés dans la convention collective du Crédit maritime mutuel.

Les accords de branche pourront faire l'objet de négociations complémentaires pour leur application au sein du Crédit maritime mutuel.

La présente convention ne peut avoir pour effet de se substituer à d'éventuelles dispositions d'accords d'entreprise conclus au sein d'entités relevant de son champ d'application, et qui pourraient être plus favorables pour les salariés.

Par ailleurs, elle ne remet pas en cause l'accord sur les moyens syndicaux nationaux, négocié par la Fédération nationale du Crédit maritime et les organisations syndicales signataires le 5 juillet 2000.

Titre Ier : Dispositions générales

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

La présente convention est conclue entre les entreprises adhérentes à la Fédération nationale du Crédit maritime mutuel, d'une part, et les organisations syndicales, d'autre part.

La présente convention règle les rapports entre les employeurs définis ci-dessus et les salariés à temps plein ou à temps partiel, sous contrats à durée indéterminée ou contrats à durée déterminée, à l'exclusion du personnel de ménage, d'entretien, de gardiennage ou de restauration.

La présente convention s'applique également au personnel détaché et au personnel des GIE constitués entre les différentes caisses régionales de Crédit maritime et au personnel de la société centrale du Crédit maritime mutuel.

Les rapports entre les caisses régionales d'outre-mer et leur personnel pourront faire l'objet d'accords d'entreprises spécifiques.

Durée

Article 2

En vigueur non étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée sauf révision ou dénonciation dans les conditions prévues ci-dessous.

Par exception, les articles, les chapitres, les annexes et/ou avenants qui le prévoiraient expressément seront à durée déterminée.

Adhésion

Article 3

En vigueur non étendu

Principe

Article 3-1

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L. 132-2 du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou employeurs pris individuellement, non signataires de la présente convention, pourront y adhérer dans les conditions prévues par la législation en vigueur (art. L. 132-9 du code du travail), notamment dans le cas visé au paragraphe 3-2 ci-dessous.

Adhésion collective

Article 3-2

En vigueur non étendu

Une adhésion ayant pour objet de rendre la présente convention applicable dans un secteur territorial ou professionnel non compris dans le champ défini à l'article 1er peut s'effectuer en application de l'article L. 132-16 du code du travail.

Elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre, d'une part, les parties intéressées conformément aux dispositions de l'article L. 132-2 du code du travail et, d'autre part, les parties signataires de la présente convention.

Mode d'évolution de la convention collective

Article 4

En vigueur non étendu

Révision

Article 4-1

En vigueur non étendu

Toute demande de révision par l'une des parties signataires de la convention collective devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte la demande et ce qui la motive.

Les négociations concernant une demande de révision, auxquelles sera invité l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, devront s'ouvrir au plus tard dans les 3 mois de date à date suivant la date de réception de la demande de révision par l'ensemble des parties. Dans la mesure où il y aurait des dates de réception différentes, seule serait retenue la plus tardive de toutes.

Dénonciation

Article 4-2

En vigueur non étendu

La présente convention collective peut être dénoncée à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail moyennant un préavis de 3 mois qui commence le lendemain du jour où la dénonciation est déposée auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi (DDTE) compétente.

La dénonciation peut être totale et concerner l'ensemble des titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants de la présente convention collective.

La dénonciation peut être partielle et ne concerner qu'un ou plusieurs titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants de la présente convention collective pour autant que cette possibilité ait été expressément prévue pour les dispositions faisant l'objet de la dénonciation partielle.

Modalités particulières

Article 4-3

En vigueur non étendu

Peuvent faire l'objet d'une dénonciation partielle, ainsi que prévu à l'article 4-2, par l'une ou l'autre des parties signataires, les dispositions suivantes : chapitre Ier du titre V, articles 40, 41, 42-3 et 48.

Modalités de transition

Article 5

En vigueur non étendu

L'annexe I fixe les dates de référence à prendre en compte pour l'application de la convention collective de travail du 3 juin 1988 ou de la présente convention collective pour les situations commençant antérieurement au 1er janvier 2002 ou postérieurement au 31 décembre 2001.

Titre II : Dialogue social

Chapitre Ier : Commission nationale paritaire du Crédit maritime mutuel

Composition

Article 6

En vigueur non étendu

La commission nationale paritaire comprend des membres titulaires et des membres suppléants désignés par les organisations signataires de la présente convention. Les membres titulaires sont au maximum de 10, à raison de 1 membre par organisation syndicale signataire, les employeurs, afin de respecter la parité, nommant un nombre équivalent de membres. Le nombre des suppléants désignés est identique. En cas d'absence des titulaires, les suppléants pourront siéger.

La commission procède suivant les cas par voie de décisions, de recommandations ou d'avis. Les conditions de son fonctionnement sont déterminées par un règlement intérieur établi en accord entre les représentants des parties.

Attributions

Article 7

En vigueur non étendu

La commission :

1. Veille à l'application de la convention collective ;
2. Examine les questions générales en ce qui concerne notamment l'étude et la mise en application des textes législatifs et réglementaires, des règlements intérieurs et contractuels et, le cas échéant, l'interprétation de ces derniers règlements ;
3. Coordonne l'exécution des dispositions légales relatives à la formation professionnelle, étudie les suggestions dont elle est saisie en cette matière et, s'il y a lieu, en propose l'application ;
4. Examine les différends relatifs à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective qui n'auraient pu être réglés par un accord entre les parties, par les voies habituelles de négociation au niveau des caisses régionales ;
5. Formule des avis sur renvoi des commissions paritaires de recours interne ;
6. S'efforce dans tous les cas de concilier les parties ;
7. Examine les différends individuels ou collectifs relatifs aux violations du droit syndical ;
8. Est compétente pour formuler des avis sur les mesures destinées à assurer la sécurité du personnel dans les sièges ou agences ouverts au public et à prévenir les agressions ;
9. Remplace la commission paritaire de recours interne en cas de carence de celle-ci.

Fonctionnement

Article 8

En vigueur non étendu

Dans le cadre de l'article 7, la commission nationale paritaire est saisie directement par :

- un ou plusieurs salariés ;
- un ou plusieurs délégués syndicaux ou délégués du personnel ;
- la direction d'une entreprise adhérente ;
- un ou plusieurs comités d'entreprise.

Lorsque, après échec des tentatives de conciliation, se manifeste au sein de la commission un désaccord persistant sur l'interprétation d'un texte légal ou réglementaire ou d'une disposition de la convention collective, ou sur la solution à donner aux différends dont elle est saisie directement, les parties peuvent soit recourir à l'arbitrage dans les conditions ci-après définies, soit, à la demande de l'une d'entre elles, porter directement le désaccord devant le ministre compétent ou son représentant désigné par lui en vue de rechercher une nouvelle conciliation.

Dans le cas où les deux parties décident de recourir à l'arbitrage, chacune d'elles désigne un arbitre. Les deux arbitres devront notifier à la commission leur sentence d'arbitrage en cas d'accord réalisé. En cas de désaccord, ils devront notifier à la commission le nom d'un surarbitre.

Si les deux arbitres ne peuvent s'entendre même sur la désignation de surarbitre, la partie la plus diligente demandera au ministre compétent, suivant les cas, de procéder à la désignation du surarbitre.

Chacune des phases successives de la procédure ne doit pas, sauf cas de force majeure, excéder 8 jours, la durée totale de ladite procédure à compter de la constatation du désaccord jusqu'à la notification de la sentence aux parties ne devant pas, sauf cas de force majeure, excéder 1 mois.

Les parties signataires s'engagent à s'employer à obtenir des pouvoirs publics que les sentences arbitrales ou décisions ci-dessus prévues soient revêtues de la formule exécutoire.

Les dispositions qui précèdent ne peuvent avoir pour effet d'empêcher :

1. Les employeurs et les membres intéressés du personnel de s'adresser directement aux tribunaux. Toutefois, le recours direct aux tribunaux exclut le recours ultérieur aux procédures prévues par le présent article.

2. Les représentants des parties de tenter de résoudre les différends professionnels avec le concours des autorités ou organismes officiels habilités à cet effet.

3. Les représentants des organisations syndicales du personnel de s'adresser directement, par écrit ou verbalement, aux directions des entreprises intéressées qui devront les recevoir sur leur demande et sur simple présentation des pièces justificatives de leur mandat syndical.

Lorsque son avis est requis en matière disciplinaire, la commission nationale paritaire statue suivant la procédure définie par son règlement intérieur.

(réservé)

Article 9 (réservé)

En vigueur non étendu

Chapitre II : Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Liberté syndicale

Article 10

En vigueur non étendu

Les parties signataires reconnaissent à chacune d'elles et pour l'ensemble des salariés et des employeurs le droit d'adhérer aux organisations syndicales de salariés ou d'employeurs de leur choix, dans le respect des textes en vigueur et, en particulier, conformément aux principes de non-discrimination précisés à l'article 23.

Les organisations syndicales représentatives au niveau national sont de droit représentatives au sein de la branche professionnelle ainsi que des établissements bancaires. Les délégués syndicaux désignés au niveau de l'entreprise ou de l'établissement peuvent exercer l'ensemble des prérogatives prévues par les textes en vigueur et liées à cette représentativité.

La liberté d'affichage des communications de nature syndicale est reconnue dans les conditions prévues par la loi aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou les établissements.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés par les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

La liberté de réunion à l'initiative d'une organisation syndicale représentative, dans l'entreprise ou l'établissement, est reconnue dans le cadre des dispositions législatives en vigueur (1).

Dans les entreprises ou établissements de plus de 200 salariés, un local commun convenant à l'exercice de la mission des délégués syndicaux est mis à la disposition de l'ensemble des organisations syndicales représentatives ayant constitué une section syndicale au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises ou établissements occupant au moins 1 000 salariés, le local aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement est mis à la disposition de chaque organisation syndicale représentative ayant constitué une section syndicale au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux visés ci-dessus pour les sections syndicales sont fixées selon le cas par accord avec le chef d'entreprise ou le chef d'établissement.

Dans les banques à établissements multiples, les fédérations nationales syndicales ou, à défaut, un syndicat national représentatif au niveau de la branche, ont la possibilité de donner, à l'un des délégués syndicaux désignés au niveau d'un établissement, vocation pour représenter la fédération ou ce syndicat national au niveau de l'entreprise. Il est appelé délégué national ou central.

Dans les entreprises de plus de 2 000 salariés, ce délégué est institué en plus des désignations locales.

(1) Article L. 412-10 du code du travail.

Autorisations d'absence

Article 11

En vigueur non étendu

Dispositions générales

Article 11.1

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent article sont destinées à faciliter le fonctionnement des organisations syndicales, prioritairement au niveau des instances fédérales ou nationales, en permettant aux salariés des entreprises, telles que définies à l'article 1er « Champ d'application », de bénéficier d'autorisations d'absence.

Deux quotas exprimés en jours ouvrés sont calculés au niveau de chaque entreprise pour une année civile complète par rapport à l'effectif rémunéré au 31 décembre de l'année précédente, permettant à chaque organisation syndicale représentative au niveau national ou au niveau de l'entreprise d'obtenir des autorisations d'absence pour des salariés de l'entreprise afin d'assurer :

- le fonctionnement des instances syndicales (ce quota est dénommé ci-après : quota instances syndicales) (1)
- la participation aux congrès syndicaux (ce quota est dénommé ci-après : quota congrès syndicaux).

Ces absences, à l'exception des autorisations d'absence visées au dernier alinéa de l'article 11. 2, ne donnent lieu à aucune retenue sur les salaires, primes et indemnités exceptionnelles ; elles ne peuvent en aucun cas être imputées sur les congés annuels ou sur le crédit d'heures attribué en vertu de l'article L. 412-20 du code du travail.

Les absences sont accordées par journée ou demi-journée.

Quota instances syndicales

Article 11.2

En vigueur non étendu

Ce quota est calculé selon le barème suivant :

- jusqu'à 200 salariés : 2 jours ouvrés ;
- jusqu'à 300 salariés : 3 jours ouvrés ;
- au-delà de 400 salariés : dispositions identiques à celles de la convention collective de la banque.

Pour chaque organisation syndicale non représentative au niveau de l'entreprise mais représentative au niveau d'un ou de plusieurs établissements, le barème figurant à l'alinéa précédent est applicable par rapport à l'effectif rémunéré de l'établissement ou à l'effectif rémunéré cumulé des établissements (1)

Dans l'année civile, un même salarié pourra être autorisé à s'absenter au plus 5 jours ouvrés.

Toutefois, la fédération ou le syndicat national, en l'absence d'une structure fédérale, de chaque organisation syndicale représentative au niveau national ou de la branche professionnelle peut adresser à la Fédération nationale du Crédit maritime mutuel, au plus tard le 15 décembre pour l'année suivante, une liste nominative de 20 salariés au maximum appartenant aux entreprises visées par l'article 11. 1. Ces salariés seront autorisés par leur entreprise à s'absenter au plus 12 jours ouvrés.

Lorsque le quota de l'entreprise défini ci-dessus est inférieur à 12 jours ouvrés, le salarié inscrit sur la liste peut bénéficier d'autorisations d'absence en utilisant intégralement ce quota, et au-delà jusqu'à un maximum de 12 jours ouvrés dans l'année. Dans ce cas, une organisation syndicale ne peut inscrire sur sa liste qu'un salarié appartenant à l'entreprise concernée.

Si pour une raison quelconque, il est mis fin au mandat d'un salarié bénéficiaire de ce dispositif, il appartient à l'organisation syndicale, qui avait désigné ce

salarié, d'en informer la fédération nationale du Crédit maritime mutuel au plus tard dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la fin du mandat.

Les coordonnées de l'éventuel nouveau bénéficiaire doivent être portées à la connaissance de la Fédération nationale du Crédit maritime mutuel par son organisation syndicale au moins 15 jours calendaires avant la première demande d'absence présentée à ce titre dans son entreprise par l'intéressé, sachant que celui-ci ne peut bénéficier que du solde non utilisé par le précédent bénéficiaire.

Les entreprises sont informées par la fédération nationale du Crédit maritime mutuel de l'identité de leur (s) salarié (s) inscrit (s) sur la liste adressée par chaque organisation syndicale.

Ces salariés peuvent également être autorisés à s'absenter 5 jours ouvrés supplémentaires mais non rémunérés.

Quota congrès syndicaux

Article 11.3

En vigueur non étendu

Il est attribué à chaque organisation syndicale représentative au niveau national ou au niveau de l'entreprise, un nombre de jours ouvrés d'autorisations d'absence calculé par rapport à l'effectif rémunéré de l'entreprise, tel que défini dans l'article 11. 1 du présent article, ou de l'effectif d'un ou de plusieurs établissements pour les organisations syndicales non représentatives au niveau de l'entreprise mais représentatives au niveau de ce ou de ces établissements selon le barème suivant :

- 3 jours ouvrés jusqu'à 1 000 salariés ;

- auxquels s'ajouteront par tranche supplémentaire de 1 000 salariés : 3 jours ouvrés.

Si, au cours d'une année, ce quota s'avérait insuffisant pour une organisation syndicale, celle-ci peut demander des autorisations d'absence en utilisant le quota instances syndicales.

Délai d'information préalable

Article 11.4

En vigueur non étendu

Quota instances syndicales

Les demandes sont présentées au moins 8 jours calendaires à l'avance sur présentation d'un justificatif émanant de la fédération ou du syndicat national, en l'absence d'une structure fédérale, ou, le cas échéant, du délégué syndical national ou central ou, à défaut, du délégué syndical d'entreprise.

Quota congrès syndicaux

Les demandes sont présentées au moins 30 jours calendaires à l'avance sur présentation d'un justificatif émanant de la fédération ou du syndicat national, en l'absence d'une structure fédérale, ou du délégué syndical national ou délégué syndical central ou à défaut, du délégué syndical d'entreprise.

Les procédures d'information relatives à ces demandes d'autorisations d'absence sont définies au niveau de l'entreprise.

Niveau maximum d'absences

Article 11.5

En vigueur non étendu

Le nombre maximum de salariés absents au titre du présent article, au cours d'une même journée et pour une même organisation syndicale, est fonction de l'effectif présent au travail de l'entreprise ou de l'établissement (1) en cas de pluralité d'établissements.

Il est égal à :

- 1 si l'effectif est inférieur à 100 salariés ;

- 1 % de l'effectif si ce dernier est supérieur ou égal à 100 salariés (1).

Pour une entreprise ou un établissement de moins de 1 000 salariés, ces niveaux maxima sont portés respectivement de 1 à 2 et de 1 % à 2 % pour le ou les jours pendant lesquels il y aurait utilisation simultanée des quotas instances syndicales et quotas congrès syndicaux.

Ces niveaux pourront être renégociés par accord signé au sein des entreprises, afin d'être adaptés et améliorés.

Congés des permanents syndicaux

Article 12

En vigueur non étendu

Une organisation syndicale représentative au niveau de la branche peut désigner, pour une durée déterminée renouvelable, un ou plusieurs salariés pour assurer des fonctions permanentes en dehors de l'entreprise.

Dans ce cas, le ou les salariés sont placés en congé sans solde, leur désignation ne prenant effet qu'à partir de la réception par l'employeur de l'accord du salarié désigné.

Lorsque le congé arrive à échéance, et que le salarié ne l'a pas renouvelé avec un délai de prévenance de 3 mois, le salarié concerné est réintégré dans l'entreprise dans son emploi ou dans un emploi similaire. Des mesures spécifiques à chaque entreprise sont prises, le cas échéant, pour faciliter sa réintégration professionnelle.

Avant sa réintégration, un entretien d'orientation de carrière a lieu à la demande de l'intéressé avec un responsable des ressources humaines de l'entreprise afin d'envisager une formation destinée à sa réintégration professionnelle.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche peut désigner un salarié d'une entreprise de la branche, qui est mis à la disposition de la fédération ou, à défaut, d'un syndicat national représentatif au niveau de la branche, et dont le salaire est maintenu. Les alinéas 3 et 4 du présent article s'appliquent lorsque cette mise à disposition arrive à échéance.

Délégués du personnel

Article 13

En vigueur non étendu

Les dispositions relatives au nombre de délégués, à l'électorat, à l'éligibilité et aux conditions d'exercice du mandat de délégué sont réglées par application de la législation et de la réglementation en vigueur.

Les délégués sont élus par le personnel réparti par collèges. Le nombre de collèges est déterminé comme suit :

- le 1er collège comprend l'ensemble des techniciens des métiers de la banque, au titre de la présente convention, et des autres salariés non cadres ;

- le 2e collège comprend les cadres.

La répartition des sièges entre les collèges est effectuée proportionnellement à l'effectif de chacun des collèges calculé conformément au code du travail.

En application des dispositions légales, le nombre et la composition des collèges peuvent être modifiés par un accord d'entreprise signé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise ou, à défaut, par un protocole d'accord électoral signé, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Comités d'entreprise et d'établissement

Article 14

En vigueur non étendu

Les comités d'entreprise et d'établissement sont régis conformément aux lois et décrets en vigueur.

Les membres du comité d'entreprise sont élus par le personnel réparti par collèges. Le nombre de collèges est déterminé comme suit :

- le 1er collège comprend l'ensemble des techniciens des métiers de la banque, au titre de la présente convention, et des autres salariés non cadres ;
- le 2e collège comprend les cadres.

La répartition des sièges entre les collèges est effectuée proportionnellement à l'effectif de chacun des collèges calculé conformément au code du travail.

En application des dispositions légales, le nombre et la composition des collèges peuvent être modifiés par un accord d'entreprise signé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise ou, à défaut, par un protocole d'accord électoral signé, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

(réservé)

Article 15 (réservé)

En vigueur non étendu

Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Article 16

En vigueur non étendu

Dans les établissements dont l'effectif, décompté conformément à la législation en vigueur, est au moins de 50 salariés, des CHSCT sont mis en place.

Les conditions de cette mise en place, les attributions et le fonctionnement de ces comités sont ceux prévus par les lois et décrets en vigueur.

La formation des représentants du personnel aux CHSCT est assurée, pour les entreprises occupant 300 salariés et plus, dans les conditions fixées aux 1er et 2e alinéas de l'article L. 434-10 du code du travail. Les conditions générales, dans lesquelles les représentants du personnel aux CHSCT dans les entreprises occupant moins de 300 salariés ont droit à une formation, sont définies conformément aux dispositions légales en vigueur (1).

(1) Articles R. 236-22-1 et R. 236-22-2 du code du travail.

Réintégration professionnelle

Article 17

En vigueur non étendu

La profession examinera les dispositions et conditions spécifiques susceptibles de faciliter la réintégration professionnelle des permanents syndicaux ayant assuré des mandats de longue durée.

Titre III : Contrats de travail

Chapitre Ier : Embauche. - Période d'essai

Embauche

Article 18

En vigueur non étendu

Lors de l'embauche, l'employeur remet au salarié un contrat de travail précisant la nature du contrat et les conditions d'emploi parmi lesquelles figurent le montant et le mode de rémunération ainsi que la situation du salarié au regard de la classification telle que définie par les articles 33 et suivants de la présente convention.

L'engagement du salarié est subordonné au résultat de la visite médicale d'embauche à laquelle tout salarié doit satisfaire, ainsi qu'aux formalités précisées par l'entreprise.

Ultérieurement, le salarié doit faire part à son employeur, au moment de sa survenance, de toute modification intervenue dans les renseignements demandés.

Il est précisé que les dispositions de la présente convention ne peuvent faire échec à l'obligation résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi de certaines catégories de salariés.

La conclusion de contrats de travail à durée déterminée ne doit pas avoir pour effet de remettre en cause la politique de recrutement qui privilégie l'embauche en contrats à durée indéterminée et à temps plein.

Les salariés embauchés à temps partiel, souhaitant un poste à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein dans les conditions de la législation en vigueur (1).

Lors de son entrée dans l'entreprise, tout salarié reçoit un exemplaire de la convention collective et du règlement intérieur de l'entreprise. Toute modification de ces textes devra être portée à la connaissance du personnel selon des modalités propres à l'entreprise, permettant aux salariés de les consulter et de les conserver.

Il reçoit également un exemplaire :

- des accords d'entreprise existants dans chaque caisse régionale ;
- du règlement des caisses de retraite.

Les nouveaux embauchés dont c'est le premier emploi dans la profession bancaire bénéficient de 2 jours de formation pendant la 1re année d'embauche sur la connaissance de l'entreprise et du rôle qu'ils seront amenés à assumer.

Les nouveaux embauchés issus du milieu bancaire ou ayant pour fonction un emploi périphérique à la profession suivront 2 jours de formation sur la connaissance de l'entreprise.

(1) Article L. 212-4-5, 1er alinéa, du code du travail.

Période d'essai

Article 19

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Chapitre II : Contrat de travail spécifique

Contrat d'auxiliaire de vacances

Article 20

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(réservé)

Article 21 (réservé)

En vigueur non étendu

Chapitre III : Principes généraux et déontologie

Liberté d'opinion

Article 22

En vigueur non étendu

Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion, à chacune d'elles et pour l'ensemble des salariés et des employeurs.

Cette liberté s'exerce conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Non-discrimination et égalité professionnelle

Article 23

En vigueur non étendu

En ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, les mesures de discipline ou de licenciement, la promotion et l'évolution professionnelle ou la rémunération, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération, pour arrêter leur décision, les éléments énumérés ci-après : les origines, les croyances, les opinions, les moeurs, le sexe (respectant ainsi l'égalité homme/femme), l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, l'état de santé ou le handicap (sauf inaptitude constatée par le médecin du travail), le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou d'exercer une activité syndicale ou de représentation du personnel.

Dans le cadre de la législation en vigueur, les employeurs recherchent les moyens permettant la meilleure insertion possible des personnes handicapées en état d'exercer une profession. Ces dernières bénéficient, sous réserve de l'application de dispositions légales qui leur sont propres, des mêmes droits que l'ensemble des salariés.

Lorsqu'un salarié a un motif de penser qu'une mesure le concernant a été prise en contradiction avec le principe général d'égalité de traitement précisé dans la réglementation en vigueur, il peut demander par écrit à son employeur, lorsqu'il a connaissance de la mesure contestée, directement ou par l'intermédiaire des délégués du personnel ou par celui des représentants des organisations syndicales, une révision de cette mesure. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour faire connaître sa réponse par écrit.

Principes de déontologie

Article 24

En vigueur non étendu

Les activités bancaires et financières exigent de porter une attention toute particulière à la définition et au respect d'une stricte déontologie.

La déontologie est un ensemble de règles de conduite, individuelles ou collectives, dans le comportement quotidien des entreprises et de leurs collaborateurs.

Il appartiendra à chaque entreprise de définir les modalités d'information des salariés concernés sur les principes généraux de la déontologie tels que :

- le respect des intérêts de la clientèle impliquant de la servir avec loyauté, neutralité, discrétion, et ce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- le respect de l'intégrité des règles de marché, par l'abstention de tout agissement susceptible d'en perturber le fonctionnement normal ou de procurer un avantage au détriment des autres intervenants ;
- le respect absolu du secret professionnel dans les conditions et sous les peines prévues par la loi ;
- la transparence à l'égard de l'employeur ou de son représentant légal dûment mandaté en ce qui concerne les opérations effectuées à titre personnel sur des instruments financiers via son ou ses comptes ou sur ceux pour lesquels le salarié bénéficie d'un pouvoir de gestion ou de décision. Cette obligation de transparence doit être conforme aux lois et règlements en vigueur en la matière (1) et s'apprécie en fonction des activités et responsabilités exercées par le salarié.

Les entreprises définissent les modalités d'application de ces principes qui constituent des règles générales que les établissements bancaires ont la faculté d'aménager en fonction de leur situation propre, variable d'une banque à une autre, compte tenu de leurs activités et de leur organisation.

En particulier, l'entreprise prend les dispositions nécessaires pour définir les conditions dans lesquelles ses salariés sont susceptibles de recevoir ou d'offrir des cadeaux et avantages dans l'exercice de leur activité professionnelle.

Lorsqu'un salarié, dans le cadre de son travail, reçoit de son supérieur hiérarchique direct un ordre qu'il estime, pour un motif sérieux, contraire aux principes déontologiques visés ci-dessus et à leurs modalités d'application en entreprise, il peut en référer à la direction dont il dépend, voire à celle de l'entreprise.

Il est bien entendu que l'application des principes et dispositions figurant dans le présent article ne fait pas obstacle à celles des dispositions déontologiques mises en place dans les banques et en particulier dans celles ayant la qualité de prestataire de services d'investissement (PSI) dans le cadre de la législation en vigueur (2) et des règlements de la commission des opérations de bourse (COB) et du conseil des marchés financiers (CMF).

(1) Notamment article L. 122-35 du code du travail.

(2) En particulier la loi de modernisation des activités financières du 2 juillet 1996.

Chapitre IV : Sanctions

Article 25

En vigueur non étendu

Tout agissement ou manquement considéré par l'employeur comme fautif peut donner lieu, dans le respect des dispositions légales et réglementaires, notamment en matière d'entretien préalable, au prononcé des sanctions disciplinaires suivantes :

- avertissement écrit ;
- blâme ;
- rétrogradation impliquant un changement de poste ;
- licenciement pour motif disciplinaire.

Les sanctions d'avertissement écrit et de blâme sont annulées et retirées du dossier à l'expiration d'un délai qui ne peut excéder 3 ans à compter de la notification, si l'intéressé n'a fait entre-temps l'objet d'aucune nouvelle sanction.

Dans les cas graves et qui exigent sans délai une solution provisoire, l'employeur peut prononcer une mise à pied conservatoire à l'encontre d'un salarié. La suspension de rémunération qui peut accompagner cette mise à pied ne peut excéder 1 mois.

Au terme de la suspension, la rémunération non versée devra être payée sauf si le salarié est licencié pour faute grave ou lourde.

Le salarié ayant fait l'objet d'une rétrogradation impliquant un changement de poste peut, s'il le souhaite, bénéficier d'un recours suspensif auprès de la commission paritaire de recours interne à l'entreprise ou, en cas de carence, de la commission nationale paritaire suivant la procédure et les délais tels qu'ils sont fixés à l'article 27-1.

Chapitre V : Rupture du contrat de travail

En vigueur non étendu

Au titre de ce chapitre, la résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée par l'employeur doit être fondée sur un motif réel et sérieux.

Licenciement pour motif non disciplinaire

Article 26

En vigueur non étendu

Avant d'engager la procédure de licenciement, l'employeur doit avoir considéré toutes solutions envisageables, notamment recherché le moyen de confier au salarié un autre poste lorsque l'insuffisance résulte d'une mauvaise adaptation de l'intéressé à ses fonctions.

Le licenciement pour motif non disciplinaire est fondé sur un motif objectif et établi d'insuffisance professionnelle.

Sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, l'état de santé d'un salarié ou son handicap ne peut en tant que tel constituer la cause justifiant le licenciement.

Procédure

Article 26-1

En vigueur non étendu

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 7 jours calendaires, sauf dispositions légales plus favorables ou modalités spécifiques (1), à compter de la date de première présentation au salarié de la lettre de convocation.

Un délai minimum de réflexion de 7 jours calendaires doit s'écouler entre la date de l'entretien et la date d'expédition de la lettre de notification du licenciement.

Dans les 10 jours calendaires qui suivent la première présentation de la lettre de notification du licenciement, le salarié peut demander à son employeur une révision de sa décision directement ou par l'intermédiaire des délégués du personnel ou des représentants des organisations syndicales.

(1) Inaptitude médicale, par exemple.

Indemnisation

Article 26-2

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

(2) Défini à l'article 39.

(3) En cas d'année incomplète, le salaire doit être reconstitué.

(4) Ce coefficient multiplicateur permet de maintenir le niveau de l'indemnité prévue par la convention collective du 3 juin 1988 qui retenait, pour assiette de calcul, une mensualité égale à 1/14,5 du salaire de base annuel.

(5) Ce coefficient multiplicateur permet de maintenir le plafond fixé dans la convention collective du 3 juin 1988.

Licenciement pour motif disciplinaire

Article 27

En vigueur non étendu

L'employeur qui, en vertu de son pouvoir disciplinaire, prononce le licenciement pour faute d'un salarié doit énoncer dans la lettre de licenciement les faits incriminés.

Seules les fautes graves et lourdes libèrent l'employeur des obligations attachées au préavis.

Procédure

Article 27-1

En vigueur non étendu

La convocation à l'entretien préalable et l'expédition de la lettre de licenciement sont soumis aux délais prévus par la législation en vigueur (1).

Le salarié dispose d'un délai de 5 jours calendaires à compter de la notification du licenciement pour, au choix et s'il le souhaite, saisir par lettre recommandée avec accusé de réception :

- la commission paritaire de recours interne à l'entreprise mise en place par voie d'accord d'entreprise si elle existe : les modalités de mise en place et les règles de fonctionnement exposées dans l'annexe II constituent une référence supplétive (2) ;

- ou la commission nationale paritaire du Crédit maritime.

Ces 2 recours sont exclusifs l'un de l'autre.

Ces recours sont suspensifs, sauf si le salarié a fait l'objet d'un licenciement pour faute lourde. Toutefois, ce caractère suspensif ne saurait se prolonger au-delà d'une durée de 30 jours calendaires à partir de la date de la saisine de l'instance de recours interne ou de la commission paritaire de la banque. Le licenciement ne pourra donc être effectif qu'après avis de la commission saisie s'il a été demandé par le salarié sanctionné. L'avis devra être communiqué dans les 30 jours calendaires qui suivent la saisine.

Toute procédure judiciaire, concernant le même litige, engagée par le salarié avant que la commission paritaire de recours interne à l'entreprise ou la commission paritaire du Crédit maritime, formation « recours », n'ait rendu un avis, met fin à la procédure de recours.

(1) Article L. 122-41 du code du travail.

(2) Les dispositions de l'annexe II s'appliquent dans le cas où l'accord qui institue la commission paritaire de recours interne ne traite pas tel ou tel élément de son sujet.

Indemnisation

Article 27-2

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Licenciement en cas de condamnation

Article 28

En vigueur non étendu

L'employeur peut prononcer le licenciement d'un salarié condamné pour un crime ou pour un délit visé aux livres II, III et IV du code pénal, dès lors qu'il touche à l'honneur ou à la probité. Le chef d'entreprise doit, dans ce cas, respecter la procédure de rupture visée aux articles L. 122-14 et suivants du code du travail et est tenu de verser l'indemnité légale de rupture visée à l'article 5 de l'accord de mensualisation du 10 décembre 1977.

Licenciement pour motif économique

Article 29

En vigueur non étendu

Procédure pour licenciement individuel pour motif économique

Article 29-1

En vigueur non étendu

La procédure applicable est régie par les textes légaux et réglementaires.

Dans les 10 jours calendaires qui suivent la notification de son licenciement, le salarié faisant l'objet d'un licenciement individuel économique peut demander à son employeur, directement ou par l'intermédiaire des délégués du personnel ou des représentants des organisations syndicales, une révision de sa décision.

Le salarié aura, dès le début de son préavis, accès de droit aux prestations mises en place au niveau professionnel destinées à faciliter les recherches d'emploi.

Procédure pour licenciement collectif pour motif économique (d'au moins 10 salariés)

Article 29-2

En vigueur non étendu

a) Consultations des instances représentatives

Elles se font conformément à la législation applicable (1) au moment de l'entrée en vigueur de la convention collective, à savoir :

- lors d'une 2e réunion le chef d'entreprise qui envisage un licenciement collectif pour motif économique consulte les instances représentatives du personnel en vue de recueillir leur avis sur la situation justifiant ce projet et sur les conséquences organisationnelles et/ou fonctionnelles de cette situation.

Au cours de cette réunion, l'employeur illustre ces conséquences par la communication des emplois dont la suppression est envisagée selon les métiers-repères tels qu'ils figurent dans l'annexe V.

Cette consultation se fait auprès :

- du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel ;

- ou, dans les entreprises comportant plusieurs établissements au sens de la réglementation légale relative aux élections du comité d'entreprise, du ou des comités d'établissement concernés ainsi que du comité central d'entreprise, s'il existe.

Lors d'une 2e réunion, ou d'une 3e réunion si un recours à une expertise comptable a été décidé au cours de la première réunion, le chef d'entreprise consulte sur les mesures qu'il envisage de mettre en oeuvre, conformément à la loi, pour tenter d'apporter des solutions économiques et/ou sociales à la situation.

Au cours de cette même 2e ou 3e réunion, le chef d'entreprise consulte également sur le tableau fixant l'ordre des licenciements dressé conformément à l'article 29-2 (b) ci-après.

L'employeur qui recourt à un plan de départs volontaires excluant les licenciements contraints n'est pas tenu d'élaborer le tableau fixant l'ordre des licenciements ni donc d'effectuer la consultation prévue à l'alinéa précédent.

S'il s'avère à la date butoir prévue pour les départs volontaires que des licenciements contraints sont néanmoins nécessaires, une réunion est fixée pour la consultation sur le tableau prévu à l'article 29-2 (b) ci-après.

b) Tableaux fixant l'ordre des licenciements

Ce tableau est dressé par établissement et suivant un classement établi, par nature d'emploi, entre toutes les personnes salariées de chacun des établissements.

Le classement est établi à partir notamment de 3 critères, définis ci-dessous, sans qu'aucun d'eux ne puisse être exclu.

Pour l'élaboration du classement indiqué ci-dessus, il convient de définir ainsi les notions de :

Etablissement : unité de travail sise en un lieu géographiquement distinct ou, pour les services centraux d'entreprise, une unité de travail sise en un lieu géographiquement distinct et dans laquelle plusieurs personnes travaillent pour le compte de la même direction ;

Nature d'emploi : ce critère prend appui sur les niveaux de la classification de la présente convention collective et sur la nomenclature des emplois existant dans l'entreprise ou, en l'absence de cette nomenclature, sur la nomenclature des emplois élaborée par l'AFEC (la nomenclature des emplois des établissements de crédit a été établie en janvier 1992 par l'Association française des établissements de crédit, devenue Association française des établissements de crédit et des entreprises d'investissement, AFCEI, en juillet 1996).

Les 3 critères visés au 2e alinéa du présent article sont :

1. Les charges de famille

L'employeur prend particulièrement en compte les charges de famille, au sens fiscal du terme, des salariés susceptibles d'être licenciés. Sont notamment pris en compte les enfants mineurs, les enfants majeurs poursuivant leurs études jusqu'à leur 27e anniversaire, les enfants handicapés, les ascendants à charge.

Est également prise en compte la situation des parents isolés ainsi que celle des personnes se trouvant dans des situations sociales particulièrement difficiles.

Une protection particulière sera réservée aux salariés handicapés reconnus par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) (par exemple, au moyen d'une pondération différenciée des critères d'élaboration de l'ordre des licenciements).

2. La valeur professionnelle

Ce critère est apprécié en fonction des méthodes d'évaluation du personnel propres à chaque entreprise et peut s'articuler autour d'éléments tels que la qualification et les performances du salarié constatées dans les évaluations effectuées au cours des 3 dernières années.

3. L'ancienneté

L'ancienneté est calculée dans l'entreprise, par année entière, entendue de date à date. L'entreprise reconnaîtra l'ancienneté acquise par son salarié, au titre d'une activité salariée, effectuée dans une autre entité du Crédit maritime, soit volontairement, soit au titre de la législation en vigueur.

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

(1) Articles L. 321-4 et L. 321-4-1 du code du travail.

Indemnisation

Article 29-3

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

Préavis

Article 30

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Départ et mise à la retraite

Article 31

En vigueur non étendu

Le départ ou la mise à la retraite d'un salarié, à partir de l'âge de 60 ans, se fait conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Dans tous les cas, un délai de prévenance de 3 mois doit être respecté.

Les salariés comptant au moins 5 ans d'ancienneté (1) dans l'entreprise perçoivent au moment de la cessation d'activité une indemnité qui, sauf dispositions légales plus favorables, est égale à :

- de 5 à 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise (2) : 1/2 mensualité ;
- de 10 à 14 ans d'ancienneté dans l'entreprise (1) : 2/3 de mensualité ;
- de 15 à 19 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1 mensualité 1/4 ;
- de 20 à 29 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 2 mensualités ;
- 30 ans d'ancienneté et plus dans l'entreprise (1) : 2 mensualités 1/2.

Cette indemnité pour les salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces 2 modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette indemnité est égale à 1/13 du salaire de base annuel (3) que le salarié a ou aurait perçu (4) au cours des 12 derniers mois civils précédant le départ ou la mise à la retraite.

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

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

(3) Défini à l'article 39.

(4) En cas d'année incomplète, le salaire doit être reconstitué.

(réservé)

Article 32 (réservé)

En vigueur non étendu

Titre IV : Gestion des ressources humaines

Chapitre Ier : Classification

Grille de classification (Glossaire en annexe III)

Article 33

En vigueur non étendu

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

Elle assure la relation avec la rémunération notamment :

- en matière de salaires minima conventionnels garantis tels que prévus à l'article 40 ;
- en permettant d'appliquer le principe selon lequel à toute progression de niveau de classification est associée une progression de rémunération.

N'entrent pas dans la présente classification les cadres :

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

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

Mise en oeuvre

Article 33-1

En vigueur non étendu

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

Grille Techniciens des métiers de la banque

Article 33-2

En vigueur non étendu

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

Certains techniciens peuvent en outre avoir une responsabilité d'animation, dans un cadre défini, faisant appel à une aptitude à organiser, à déléguer et à former.

L'évolution de cette catégorie vers la catégorie des cadres implique que les salariés développent leur aptitude à concevoir, apprécier, décider et entreprendre.

Techniciens, niveau A :

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

Techniciens, niveau B :

Emplois nécessitant des connaissances techniques, acquises soit par une formation, notamment dans le cadre de la formation initiale, soit par une

expérience. Ces emplois se caractérisent par l'exécution de tâches administratives ou commerciales simples, répétitives et peu diversifiées. Ils peuvent requérir une certaine polyvalence.

Le travail est guidé par des modes opératoires, des procédures et des consignes. Il nécessite une capacité d'intégration au sein d'une équipe.

Techniciens, niveau C :

Emplois exigeant une bonne pratique des procédures techniques utilisées et une aptitude à réaliser des travaux nouveaux. Ces emplois se caractérisent par l'exécution de travaux administratifs, techniques ou de tâches à caractère commercial pouvant inclure la vente de produits simples. Ils peuvent aussi amener les salariés à répondre à des demandes d'interlocuteurs internes et/ou externes et à assumer des fonctions d'accompagnement auprès des débutants.

Le travail est guidé par des normes et des usages professionnels.

Les titulaires du BP Banque sont classés au niveau C. Ils ont vocation à être classés au niveau supérieur après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en oeuvre des connaissances acquises.

Techniciens, niveau D :

Emplois exigeant des connaissances techniques maîtrisées, acquises par une formation et/ou une expérience, ainsi qu'une bonne adaptabilité. Ces emplois se caractérisent par l'exécution de travaux administratifs, techniques ou par une activité commerciale. Ils impliquent aussi des relations fréquentes avec des interlocuteurs internes et/ou externes. Ils peuvent s'accompagner de la coordination d'une équipe.

Le travail est guidé par des normes et des usages professionnels. Les problèmes à résoudre sont cependant diversifiés et demandent parfois l'adaptation de ces usages.

Techniciens, niveau E :

Emplois requérant une compétence acquise par une expérience professionnelle affirmée ou par une formation appropriée. Ces emplois peuvent se caractériser par l'exercice et/ou la responsabilité d'une activité commerciale, technique ou administrative. Cette responsabilité peut s'accompagner de l'animation de personnel, qui exige des qualités relationnelles, de coordination et de contrôle.

Les travaux sont diversifiés et les situations rencontrées nécessitent des capacités d'analyse et d'interprétation. Les salariés disposent d'une certaine autonomie et sont aptes à prendre des initiatives dans le respect des normes et procédures.

Techniciens, niveau F :

Emplois requérant des compétences supérieures à celles du niveau E. Ces emplois peuvent se caractériser par l'exercice et/ou la responsabilité d'une activité commerciale, technique ou administrative. Cette responsabilité se distingue de celle du niveau E par une plus grande technicité et/ou peut s'accompagner, de manière permanente, de l'animation de personnel, qui exige de l'autorité et des capacités à échanger des informations, à convaincre et à concilier les points de vue.

Techniciens, niveau G :

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

Susceptibles d'être gestionnaires ou encadrants, ces salariés s'appuient sur une technicité à faire partager à d'autres collaborateurs grâce à leurs qualités relationnelles et pédagogiques.

Les titulaires de l'ITB ont vocation à être classés au niveau G, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en oeuvre des connaissances acquises. Le refus d'un tel classement après 1 an de période probatoire doit faire l'objet d'une motivation circonstanciée.

Cadres

L'exercice des fonctions de cadres demande une capacité à concevoir, apprécier, décider et entreprendre, des qualités relationnelles marquées, une aptitude à la créativité et à l'initiative ; ces capacités sont acquises par une expérience professionnelle affirmée et une formation appropriée. Leurs missions ont un impact financier ou stratégique important sur la marche de l'entreprise.

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

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

Cadres, niveau H :

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

Il peut s'agir :

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

Cadres, niveau I :

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

Il peut s'agir :

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

Cadres, niveau J :

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

Il peut s'agir :

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

Cadres, niveau K :

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

Il peut s'agir :

- de la réalisation des objectifs d'une unité opérationnelle dont la taille et la complexité imposent une délégation d'autorité sur les personnels qui lui sont rattachés ;
- de la participation à l'élaboration de la politique d'une grande fonction, en raison de la contribution au processus de préparation et d'approbation des

décisions prises ;

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

Grille de correspondance

Article 34

En vigueur non étendu

La conversion entre les niveaux de la classification de la présente convention collective et les coefficients de la convention collective nationale de travail du Crédit maritime du 3 juin 1988 est réalisée au moyen d'une grille de correspondance figurant en annexe IV de la présente convention collective.

Un bilan paritaire au niveau de l'entreprise destiné à faire le point sur l'application de cette grille de correspondance devra être réalisé avant le 31 mars 2002 au plus tard et portera notamment sur les niveaux intermédiaires existant en 2001 ainsi que sur les éventuels ajustements.

Métiers-repères

Article 35

En vigueur non étendu

Afin d'illustrer la nouvelle grille de classification à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, une liste non exhaustive de métiers-repères a été élaborée ainsi que leur positionnement dans la grille. Cette liste et ce positionnement, susceptibles d'évolution au cours du temps, figurent en annexe V de la présente convention collective.

Le positionnement des différents métiers-repères dans la classification fait l'objet d'une information dans l'entreprise.

Chapitre II : Evaluation

Article 36

En vigueur non étendu

Chaque salarié bénéficie, au moins 1 fois tous les 2 ans, d'une évaluation professionnelle.

L'évaluation professionnelle est un acte important de la gestion des ressources humaines :

- elle doit permettre d'analyser objectivement l'adéquation entre les exigences du poste, les compétences mises en oeuvre par le salarié et les moyens alloués par l'entreprise ;
- elle permet d'apprécier les performances du salarié ;
- elle permet également de suivre l'évolution de la qualification professionnelle du salarié, de son parcours professionnel et de son positionnement dans la classification ;
- elle s'appuie sur des critères d'appréciation que l'entreprise a définis et qui sont connus du salarié. Ces critères correspondent au domaine d'activité et de responsabilité du salarié ;
- elle porte sur l'ensemble de la période écoulée depuis l'évaluation précédente et permet d'exprimer les attentes de l'entreprise pour la période à venir ;
- ses modalités sont déterminées dans chaque entreprise.

L'évaluation fait l'objet d'un entretien, programmé à l'avance pour en permettre la préparation, entre le salarié et son responsable. Au cours de cet entretien, chacun est amené à exprimer son point de vue.

Les besoins de formation du salarié et ses attentes en matière d'évolution professionnelle sont aussi abordés prioritairement à cette occasion.

L'évaluation est formalisée par un écrit que le salarié doit viser pour prendre acte de sa communication. Pour ce faire, il dispose d'un délai de 5 jours. Il peut y inscrire ses observations. Un exemplaire de cet écrit est remis au salarié. Le responsable ressources humaines en est informé selon les règles et modalités en vigueur dans l'entreprise.

Chapitre III : Mobilité

Mobilité

Article 37

En vigueur non étendu

Une mutation impliquant un déménagement n'est imposée au salarié que dans le cadre de sérieuses nécessités de service.

En particulier, les contraintes liées à des restructurations ou à des fermetures de sites impliquant des reclassements peuvent constituer de sérieuses nécessités de service.

Dans tous les cas de mutation à l'initiative de l'employeur impliquant un déménagement :

- les dépenses de déménagement et de réinstallation consécutives à la mutation sont prises en charge par l'employeur selon des modalités et dans des limites arrêtées au niveau de chaque entreprise ;
- le salarié bénéficie d'un congé exceptionnel de 2 jours ouvrés se cumulant avec les 2 jours de déménagement prévus à l'article 59-1 pour effectuer toute démarche utile en vue de sa nouvelle installation.

Formation

Article 38

En vigueur non étendu

L'évolution continue de la profession bancaire fait de la formation professionnelle un outil stratégique important au service :

- du développement du potentiel d'adaptation professionnelle des salariés et de leur évolution de carrière ;
- de la performance et de la compétitivité des entreprises ;
- de l'anticipation et de la conduite des politiques d'emploi.

La formation professionnelle a principalement pour objet :

- l'acquisition et le maintien des compétences nécessaires à l'exercice des métiers de la banque et à l'adaptation à leurs évolutions ;
- la maîtrise des nouveaux outils et des nouvelles procédures ;
- l'accompagnement de la polyvalence, de la mobilité professionnelle et des reconversions ;
- l'évolution des qualifications professionnelles, notamment dans le cadre des formations diplômantes du BP et de l'ITB.

Pour l'entreprise comme pour le salarié, la formation constitue un investissement. C'est pourquoi elle demande un réel engagement des deux parties. Les entreprises bancaires, pour leur part, doivent apporter une attention particulière au cas des personnes qui n'ont pas suivi d'actions de formation depuis plus de 5 ans ; il faut procéder avec elles à une étude attentive de leurs besoins et envisager éventuellement une formation de requalification.

Sont notamment indispensables :

- l'information des salariés sur les objectifs des formations proposées et sur les compétences qu'elles permettent d'acquérir ou de développer ;
- l'implication dans l'action de formation et dans sa mise en pratique de la part des salariés comme des responsables hiérarchiques.

La formation professionnelle est assurée essentiellement pendant le temps de travail. Elle peut concrètement prendre des formes complémentaires telles que :

- formations en stage ;
- formations appliquant la pédagogie de l'alternance ;
- autoformations assistées ou non par un système de tutorat ;
- formations à distance, éventuellement complétées par des séances de regroupement ;
- formations intégrant les nouvelles technologies éducatives ;
- formation sur le poste de travail.

La formation professionnelle inclut aussi l'ensemble des possibilités offertes aux salariés dans le cadre légal du congé individuel de formation et du congé de bilan de compétences.

La concertation et le paritarisme, tant au niveau de la branche qu'au niveau des entreprises, jouent un rôle important dans le développement de la formation professionnelle continue.

La formation professionnelle fait l'objet d'une négociation quinquennale de branche, qui en précise ponctuellement les objectifs et les moyens. Ainsi les partenaires sociaux formalisent régulièrement par la négociation, outre les points prévus à l'article L. 933-2 du code du travail :

- les éléments qui peuvent contribuer à l'amélioration de la qualité des actions de formation, au développement de l'alternance ;
- le rôle de la hiérarchie dans la formation (management de la formation, transmission des connaissances et des savoir-faire, tutorat, facilitation de la mise en pratique des acquis en formation...)
- la manière dont les salariés peuvent exprimer, tout au long de leur carrière, les besoins de formation liés à leur vie professionnelle ;
- le rôle que la branche peut tenir dans le domaine de la formation, notamment par le truchement des outils dont elle s'est dotée, tels que l'OPCA Banques et le CFPB.

Titre V : Rémunération

Chapitre Ier : Dispositions salariales au niveau de la branche

Versement et composition des salaires de base

Article 39

En vigueur non étendu

Les salaires de base annuels sont versés en 13 mensualités égales (1).

La 13e mensualité, calculée pro rata temporis, est versée en même temps que le salaire du mois de décembre, sauf dispositions différentes d'entreprise.

Le salaire de base annuel est le salaire, y compris le 13e mois visé ci-dessus mais à l'exclusion de toute prime fixe ou exceptionnelle ainsi que de tout élément variable.

Au 1er janvier 2002, les points définitivement acquis (coefficient, diplôme, ancienneté, langue, points personnels, points personnels garantis) avant cette date sont intégrés pour leur valeur annuelle en totalité dans le salaire de base désormais exprimé en euros.

(1) Egales sauf si la situation du salarié a été modifiée en cours d'année en raison de mesures collectives ou individuelles.

Salaires minima conventionnels

Article 40

En vigueur non étendu

A chacun des 11 niveaux de la classification, sont associés :

- un salaire annuel minimum conventionnel garanti hors ancienneté ;
- des salaires annuels minima conventionnels garantis à l'ancienneté, définis selon des paliers de 5 ans.

Ces minima sont applicables pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail.

Les salaires minima annuels hors ancienneté visés ci-dessus sont fixés en euros ; ils sont également exprimés en points bancaires.

L'annexe VI indique les valeurs des minima hors ancienneté en date du 1er janvier 2002.

La valeur du point bancaire au 1er janvier 2002 est de 2,15568 €.

L'annexe VII indique les valeurs des minima à l'ancienneté en euros en date du 1er janvier 2002.

Le salaire de base annuel, défini à l'article 39, en euros, de tout salarié travaillant à temps complet doit être supérieur au salaire minimum conventionnel du niveau de la classification de branche et du palier d'ancienneté dans l'entreprise auquel il appartient tel que défini dans les annexes VI et VII.

Garantie salariale individuelle

Article 41

En vigueur non étendu

Tout salarié relevant de la classification définie à l'article 33, ayant connu, à l'issue d'une période de 5 années consécutives rémunérées selon les dispositions conventionnelles, une évolution de rémunération inférieure à l'équivalent de 3 % du salaire minimum conventionnel correspondant à son niveau de classification et à son ancienneté dans l'entreprise et dont le salaire de base au terme de cette période n'est pas supérieur à 30 490 € ou à 25 % du salaire minimum correspondant à son niveau et à son ancienneté dans l'entreprise, si cette somme est supérieure à 30 490 €, bénéficie d'une garantie salariale individuelle de branche (cf. grille en annexe VIII).

Le niveau du seuil de 30 490 € sera réexaminé dans le cadre de la commission nationale paritaire du Crédit maritime avec une périodicité de 5 ans.

Pour les salariés à temps partiel, le salaire de base et la grille de référence sont calculés au prorata du temps du travail.

Cette garantie salariale correspond, pour l'ensemble de la période visée ci-dessus, à une évolution de rémunération équivalente à la différence entre 3 % du salaire minimum conventionnel du niveau et de l'ancienneté (1) dans l'entreprise du salarié concerné et les effets cumulés des différentes mesures pérennes, individuelles et/ou collectives, dont le salarié a pu bénéficier au cours de la même période.

Cette garantie salariale est calculée 1 fois par an et prend effet à date fixe déterminée par l'entreprise pour l'ensemble des salariés concernés.

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

Négociation annuelle de branche

Article 42

En vigueur non étendu

Cadre de la négociation

Article 42-1

En vigueur non étendu

Pour préparer la négociation annuelle de branche, les partenaires sociaux procèdent à un examen :

- des indicateurs économiques nationaux utiles, tels que le taux d'inflation ;
- des critères de la situation économique des banques et de leurs résultats, permettant de mesurer objectivement l'évolution de leur activité. Cet examen devra balayer les indicateurs (PNB, RBE...) en vue de déterminer également, par des critères, le niveau des résultats des banques ;
- des évolutions salariales (notamment salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe au regard des minima).

La négociation de branche porte sur :

- les salaires minima (art. 42-2) ;
- l'évolution des salaires (art. 42-3).

Evolution des salaires minima

Article 42-2

En vigueur non étendu

La négociation annuelle de branche prévue par l'article L. 132-12 du code du travail porte sur les salaires annuels minima conventionnels garantis tels que définis à l'article 40 et ses annexes VI et VII.

Pour faire évoluer les salaires minima hors ancienneté (annexe VI), il est possible de :

- prendre une mesure en euros, pour tous les minima ou certains d'entre eux seulement ;
- attribuer des points à certains niveaux ou à tous ;
- modifier la valeur du point bancaire.

Pour faire évoluer les minima à l'ancienneté, il est possible de :

- prendre une mesure en euros ou en pourcentage portant sur l'ensemble de la grille ;
- prendre une mesure en euros ou en pourcentage portant sur certains niveaux et/ou classes d'ancienneté.

Evolution des salaires

Article 42-3

En vigueur non étendu

Après l'examen préparatoire mentionné à l'article 42-1, et dans ce cadre, la négociation porte également sur :

- une augmentation possible - pour l'année ou pérenne - de la masse salariale du personnel de la classification à effectif constant ;
- les modalités de répartition de cette augmentation de la masse salariale, éventuellement sous la forme d'une mesure bénéficiant à tous les salariés de la classification rémunérés selon les dispositions conventionnelles et assise sur la fraction de leur salaire correspondant au minimum conventionnel de leur niveau de classification.

La mesure individuelle prévue à l'article 41 et les dispositions de branche résultant de l'application de l'article 42-2 et du présent article sont de nature à garantir aux salariés de la profession une évolution de leur rémunération. Complétées par les mesures d'entreprise, notamment en application des articles 48 et 49 de la présente convention collective, elles permettent d'associer les salariés aux résultats des entreprises.

Prime de diplôme

Article 43

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Prime de transport

Article 44

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(réservé)

Article 45 (réservé)

En vigueur non étendu

Prime d'ancienneté Crédit maritime

Article 45-Bis

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Chapitre II : Modalités d'application au niveau de l'entreprise

Principe d'application

Article 46

En vigueur non étendu

Les dispositions du précédent chapitre s'imposent à l'ensemble des structures ainsi que les accords issus de la négociation annuelle de branche prévue à l'article 42, sous réserve des adaptations prévues ci-dessous et à l'exception des entreprises en difficulté visées à l'article 48, pour l'application de l'article 42-3.

En vue de les adapter dans le cadre de leurs propres dispositions d'application de la présente convention collective, les entreprises peuvent, par voie d'accord, pour un ou plusieurs exercices, déroger aux dispositions visées aux articles 42-3 et 41.

Modalités de versement des salaires

Article 47

En vigueur non étendu

En dérogation aux dispositions de l'article 39, l'entreprise peut opter, après consultation des représentants du personnel, pour un versement des salaires de base annuels en 12 mensualités égales (1).

Les modalités de versement des salaires définies au niveau de la branche ne doivent pas avoir pour effet de surenchérir le coût des gratifications, des indemnités, des primes versées par l'entreprise avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective et ayant pour assiette de calcul une mensualité. Ce principe peut entraîner une adaptation des dispositions d'entreprise en vigueur.

(1) Egales sauf si la situation du salarié a été modifiée en cours d'année en raison de mesures collectives ou individuelles.

Mesures salariales

Article 48

En vigueur non étendu

Les critères visés à l'article 42 sont examinés lors de la négociation annuelle obligatoire d'entreprise.

A défaut de dispositions prévues dans l'accord de branche pour l'application de l'article 42-3, et à défaut d'accord après négociation pour les entreprises assujetties à l'obligation mentionnée à l'article L. 132-27 du code du travail, la répartition de l'augmentation de la masse salariale définie par l'accord de branche est déterminée par l'employeur.

L'accord de branche résultant, le cas échéant, de l'article 42-3 ne s'applique pas aux entreprises en situation déficitaire au cours du dernier exercice connu. Les entreprises se trouvant dans cette situation prévoient une clause de retour à meilleure fortune.

Titre VI : Participation des salariés aux résultats

Article 49

En vigueur non étendu

L'objectif d'associer tout salarié à la bonne marche et aux résultats de son entreprise mérite d'être poursuivi non seulement par des mesures salariales, mais aussi par le développement et/ou la mise en oeuvre d'une participation des salariés aux résultats, notamment par l'intéressement visé par les articles L. 441-1 et suivants du code du travail, la participation prévue par les articles L. 442-1 et suivants du code du travail et l'abondement de l'entreprise au plan d'épargne entreprise ouvert en application des articles L. 443-1 du code du travail et suivants.

Pour oeuvrer dans le sens de cet objectif, les partenaires sociaux de la branche engageront une réflexion paritaire concernant la méthode et les outils à mettre en oeuvre au niveau des entreprises pour développer la participation des salariés aux résultats, et notamment pour examiner la situation particulière des entreprises de moins de 50 salariés.

Titre VII : Garanties sociales

Mise en oeuvre des garanties sociales

Article 50

En vigueur non étendu

Sont visées au présent titre les mesures de protection sociale complémentaire à celle de la sécurité sociale relevant de l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Par accord(s) collectif(s), chaque entreprise peut définir des cotisations ou contributions permettant de financer des mesures de protection sociale complémentaire relevant de l'alinéa ci-dessus, via un ou plusieurs contrats avec un ou plusieurs organismes habilités.

Le ou les accords peuvent également prévoir qu'il incombe à l'entreprise de servir elle-même certaines prestations de cette nature.

Dans ce cas, le salarié ne pourra subir un coût spécifique non compensé pour assurer le financement des garanties définies dans les articles 51 à 58 inclus.

A défaut d'accord(s) prévoyant des couvertures complémentaires en matière de maladie-accident du travail, maternité-adoption, invalidité, l'entreprise doit mettre en oeuvre, pour celle(s) de ces catégories de couverture qui n'a (ont) pas fait l'objet d'accord, le service des prestations définies dans les articles 51 à 58 inclus.

La ou les organisations syndicales de l'entreprise ou de l'établissement qui n'ont pas signé ledit accord peuvent, dans un délai de 15 jours à compter de la signature de l'accord, présenter une demande d'invalidation - exprimée par écrit et motivée aux signataires - à condition d'avoir recueilli les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Chapitre Ier : Maternité. - Adoption

Maternité

Article 51

En vigueur non étendu

Durée

Article 51-1

En vigueur non étendu

Sans préjudice des dispositions légales, les salariées justifiant de 9 mois d'ancienneté dans l'entreprise (1) au jour de la date présumée de l'accouchement bénéficient d'un congé rémunéré d'une durée égale à celle prévue par la réglementation en vigueur.

A l'issue de son congé de maternité légal, la salariée a la faculté de prendre un congé supplémentaire rémunéré de 45 jours calendaires à plein salaire ou de 90 jours calendaires à demi-salaire, à la seule et unique condition que le congé de maternité ait été indemnisé par l'employeur en application de l'article 51.2.

La salariée doit informer son employeur de son intention de bénéficier de ce congé supplémentaire, en précisant la durée de ce congé par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 1 mois avant la fin de son congé de maternité.

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

Pour allaitement, ce congé supplémentaire sera rallongé de 15 jours calendaires à plein traitement, ou de 30 jours calendaires à demi-traitement, au choix des intéressées.

Pour pouvoir bénéficier de ce congé supplémentaire d'allaitement, la salariée intéressée devra obligatoirement en informer le service du personnel dans le mois qui précède le début du congé supplémentaire d'allaitement en produisant un certificat médical d'allaitement obtenu dans les 10 jours qui précèdent le début du congé supplémentaire d'allaitement.

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

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

Indemnisation

Article 51-2

En vigueur non étendu

L'indemnisation du congé de maternité, par l'employeur ou par un tiers mandaté, prévue au présent article s'entend sous réserve du versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale et déduction faite de ces mêmes indemnités.

Le salaire maintenu sera égal à 100 % du salaire mensuel de base. Le complément de salaire ne peut permettre à la bénéficiaire de recevoir une rémunération de substitution totale - indemnités journalières de sécurité sociale ou prestations en espèces de tout organisme de prévoyance et complément de l'employeur cumulés - supérieure au salaire net qu'elle aurait perçu au titre de son salaire de base si elle avait travaillé pendant cette même période.

Toutefois, lorsque le montant desdites indemnités et prestations est, à lui seul, supérieur au montant du salaire net, l'intéressée conserve la différence entre ces deux montants.

Le congé supplémentaire défini à l'article 51-1 donne lieu au versement du salaire mensuel de base (1) à 100 %, ou à 50 %, selon les cas pendant toute sa durée, à la condition que ce congé ait été effectivement pris.

(1) 1/13 du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou 1/12 si le salaire est versé sur 12 mois.

Adoption

Article 52

En vigueur non étendu

Durée

Article 52-1

En vigueur non étendu

Sans préjudice des dispositions légales, les salariés adoptant un enfant, justifiant de 9 mois d'ancienneté (1) à la date de l'arrivée de l'enfant au foyer, bénéficient d'un congé rémunéré d'une durée égale à celle prévue par la réglementation en vigueur.

A l'issue du congé légal d'adoption, le (ou la) salarié(e) a la faculté de prendre un congé supplémentaire rémunéré :

- de 45 jours calendaires à plein salaire ;
- ou de 90 jours calendaires à demi-salaire,

à la seule et unique condition que le congé d'adoption ait été indemnisé par l'employeur en application de l'article 52-2.

Le (ou la) salarié(e) doit informer son employeur de son intention de bénéficier de ce congé supplémentaire, en précisant la durée de ce congé par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 1 mois avant la fin de son congé d'adoption.

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

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

Indemnisation

Article 52-2

En vigueur non étendu

L'indemnisation du congé d'adoption, par l'employeur ou par un tiers mandaté, prévue au présent article s'entend sous réserve du versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale et déduction faite de ces mêmes indemnités.

Le salaire maintenu sera égal à 100 % du salaire mensuel de base (1).

Le complément de salaire ne peut permettre au bénéficiaire de recevoir une rémunération de substitution totale - indemnités journalières de sécurité sociale ou prestations en espèces de tout organisme de prévoyance et complément de l'employeur cumulés - supérieure au salaire net qu'il aurait perçu au titre de son salaire de base s'il avait travaillé pendant cette même période.

Toutefois, lorsque le montant desdites indemnités et prestations est, à lui seul, supérieur au montant du salaire net, l'intéressé conserve la différence entre ces 2 montants.

Le congé supplémentaire défini à l'article 52-1 donne lieu au versement du salaire mensuel de base (1) à 100 % ou à 50 % selon les cas pendant toute sa durée, à la condition que ce congé ait été effectivement pris.

(1) 1/13 du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou 1/12 si le salaire est versé sur 12 mois.

Dispositions diverses

Article 53

En vigueur non étendu

Congé parental d'éducation

Article 53-1

En vigueur non étendu

Les dispositions législatives en vigueur (1) relatives au congé parental d'éducation sont applicables au personnel des banques, tant en cas de naissance que d'arrivée d'un enfant au foyer en vue d'adoption.

Le bénéficiaire doit informer l'employeur de son intention de bénéficier de ce congé, par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 1 mois avant le début du congé parental d'éducation.

Dans le cadre de ce congé parental, la salariée qui allaite et souhaite prolonger son allaitement au-delà du congé supplémentaire visé à l'article 51-1 bénéficie pendant 45 jours d'une indemnisation versée par l'employeur, laquelle, cumulée le cas échéant avec le montant de l'allocation parentale d'éducation (2), ne pourra en aucun cas être supérieure à 100 % du salaire mensuel net qu'elle aurait perçu au titre du salaire de base.

Un certificat d'allaitement doit être envoyé à l'employeur dans les 10 jours qui précèdent le début du congé parental d'éducation.

(1) Articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail.

(2) Articles L. 532-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Réintégration

Article 53-2

En vigueur non étendu

Après un congé de maternité ou d'adoption pouvant être prolongé du congé supplémentaire et, éventuellement, d'un congé parental d'éducation, les intéressés sont réintégrés dans leur emploi ou dans un emploi similaire. Les mesures nécessaires, notamment de formation, sont prises pour faciliter leur réintégration professionnelle.

Chapitre II : Maladie

Maladie

Article 54

En vigueur non étendu

Durée et modalités d'indemnisation

Article 54-1

En vigueur non étendu

En cas d'absence pour accident, maladie ou cure thermale agréée donnant lieu au versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale, les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise (1) bénéficient d'une indemnisation égale à 100 % ou à 50 % du salaire mensuel de base (2), versée par l'employeur ou par un tiers mandaté, dans les conditions définies ci-après.

Ancienneté	Maintien du salaire A 100 %	Maintien du salaire A 50 %
-------------------	--	-----------------------------------

Ancienneté	Maintien du salaire A 100 %	Maintien du salaire A 50 %
De 1 à 5 ans	2 mois	2 mois
De 5 à 10 ans	3 mois	3 mois
De 10 à 15 ans	4 mois	4 mois
De 15 à 20 ans	5 mois	5 mois
Plus de 20 ans	6 mois	6 mois

Pour les salariés ayant au moins un enfant à charge au sens fiscal du terme, la durée d'indemnisation à demi-salaire est :

- de 1 à 5 ans : 5 mois ;
- de 5 à 10 ans : 6 mois ;
- au-delà de 10 ans : 8 mois.

Lorsqu'un salarié justifie, pour tout type de contrat de travail, d'une ancienneté professionnelle bancaire d'au moins 3 ans consécutifs acquise chez son ou ses deux précédents employeurs dès lors que ces derniers relèvent du champ d'application de l'article 1er de la présente convention collective, il bénéficie dès son embauche et pendant la première année d'un maintien de salaire à 100 % pendant 2 mois, puis 50 % pendant 2 mois selon les modalités prévues au présent article. A compter de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, le barème figurant dans le tableau précédent lui est applicable.

L'indemnisation s'effectue dès le 1er jour d'absence pour le 1er et 2e arrêt et dès le 4e jour d'absence pour les arrêts suivants. Pour les absences résultant d'accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, le salaire est maintenu dès le 1er jour d'absence dans tous les cas.

La durée et les modalités d'indemnisation de l'arrêt sont appréciées sur une période de 12 mois glissants. Pour le calcul de cette période, les absences ne sont pas prises en compte. Toutefois, les absences rémunérées pour accident, maladie ou cures thermales agréées et pour congé de maternité ou d'adoption, y compris le congé supplémentaire et le congé parental d'éducation rémunéré, visé à l'article 53.1, alinéa 3, s'ils ont été pris, sont quant à elles incluses dans le calcul de cette période.

La durée d'indemnisation s'apprécie au 1er jour de l'arrêt de travail considéré. S'imputent sur cette durée d'indemnisation les périodes d'absence rémunérées pour accident, maladie ou cures thermales agréées dont le salarié a déjà bénéficié durant les 12 mois consécutifs précédant cette date.

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

(2) 1/13 du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou 1/12 si le salaire est versé sur 12 mois.

Montant d'indemnisation

Article 54-2

En vigueur non étendu

L'indemnisation de l'absence, pour maladie ou accident ou cure thermale agréée, par l'employeur ou par un tiers mandaté, prévue au présent article s'entend sous réserve du versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale après le délai de carence prévu par celle-ci s'il y a lieu, et déduction faite de ces mêmes indemnités.

Le salaire maintenu sera égal à 100 % ou à 50 % du salaire mensuel de base (1), en application des modalités définies à l'article 54-1.

Le complément de salaire ne peut permettre au salarié de recevoir un revenu de substitution global - indemnités journalières de sécurité sociale ou prestations en espèces versées par un tiers mandaté et complément employeur cumulés - supérieur (dans la limite de 100 % ou 50 % suivant le mode d'indemnisation) au salaire net qu'il aurait perçu, au titre du salaire de base, s'il avait travaillé pendant cette même période.

Lorsque le montant desdites indemnités et prestations est, à lui seul, supérieur au montant du salaire net, le salarié conserve la différence entre ces 2 montants.

Un employeur peut, s'il le juge utile, soit convoquer l'intéressé à une contre-visite, soit faire effectuer une contre-visite à son domicile. Dans les deux cas, la contre-visite doit être effectuée par un médecin désigné par la caisse primaire d'assurance maladie. Si l'arrêt de travail est confirmé, le bénéfice de l'indemnisation de l'absence est maintenu dans les conditions exposées ci-dessus. En revanche, le résultat négatif de la contre-visite entraîne la suspension de l'indemnisation complémentaire versée par l'employeur.

(1) 1/13 du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou 1/12 si le salaire est versé sur 12 mois.

Temps partiel thérapeutique

Article 55

En vigueur non étendu

En cas de reprise du travail à temps partiel pour raison médicale autorisée par la sécurité sociale et le médecin du travail (temps partiel thérapeutique), les salariés bénéficient, pour la période indemnisée par la sécurité sociale, d'un maintien de salaire par l'employeur ou par un tiers mandaté, aux conditions et pour la durée fixée aux articles 54-1 et 54-2.

Les salariés en temps partiel thérapeutique acquièrent des droits à congés payés sur la base de leur régime de travail précédant le temps partiel thérapeutique.

Maladie longue durée

Article 56

En vigueur non étendu

En cas de maladie de longue durée prise en charge par la sécurité sociale, dans le cadre de l'article L. 322-3 (3°) ou (4°) du code de la sécurité sociale, la durée d'indemnisation est portée, pour les salariés ayant au moins 10 années d'ancienneté (1), à 12 mois avec maintien du salaire mensuel de base (2) à 100 %, puis à 12 mois avec maintien du salaire de base à 50 %.

Le complément de salaire ne peut permettre au salarié de recevoir un revenu de substitution global - indemnités journalières de sécurité sociale ou prestations en espèces versées par un tiers mandaté et complément employeur cumulés - supérieur (dans la limite de 100 % ou 50 % suivant le mode d'indemnisation) au salaire net qu'il aurait perçu, au titre du salaire mensuel de base (2), s'il avait travaillé pendant cette même période.

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

(2) 1/13 du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou 1/12 si le salaire est versé sur 12 mois.

Absences pour maladie ou cure thermale non rémunérées

Article 57

En vigueur non étendu

Les salariés ayant épuisé leur droit au versement prévu au titre de la maladie ou de l'accident, et dont l'état nécessiterait une prolongation d'arrêt de travail, peuvent bénéficier d'une mise en disponibilité sans solde de 1 an sur production de certificats médicaux ; celle-ci n'est renouvelable que 2 fois.

Une autorisation d'absence non rémunérée peut être accordée en cas de cure thermale agréée par la sécurité sociale et donnant lieu au versement des prestations en nature de la sécurité sociale.

Chapitre III : Invalidité

Article 58

En vigueur non étendu

Chaque entreprise met en place une couverture collective, auprès d'un organisme habilité au sens de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, assurant aux titulaires d'une pension d'invalidité de la sécurité sociale une pension complémentaire égale :

- dans le cas d'une invalidité 1re catégorie, à 10 % du salaire de base (1) sur la tranche A et 40 % du salaire de base (1) au-delà ;
- dans le cas d'une invalidité de 2e ou 3e catégorie, à 10 % du salaire de base (1) sur la tranche A et 60 % du salaire de base (1) au-delà.

Le financement de cette couverture est assuré par des cotisations obligatoires réparties par moitié entre l'employeur et le salarié.

(1) Défini à l'article 39.

Chapitre IV : Congés particuliers

Absences pour événements familiaux

Article 59

En vigueur non étendu

Autorisation d'absence

Article 59-1

En vigueur non étendu

	Jours ouvrés (1)
Mariage ou union par Pacs (2) du salarié	5
Mariage des descendants	2
Naissance ou adoption d'un enfant	3
Décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs	5
Décès des père et mère du salarié, de son conjoint ou du partenaire lié par un Pacs	3
Décès des enfants du salarié, de son conjoint ou du partenaire lié par un Pacs	5
Décès des collatéraux du salarié, de son conjoint ou du partenaire lié par un Pacs (frères, sœurs du salarié, du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs)	2
Décès des autres descendants et ascendants du salarié	2
Déménagement (au plus 1 fois par an, hors déménagement professionnel)	2
(1) Les salariés à temps partiel ou travaillant en modulation bénéficient des mêmes droits à absence que les salariés à temps plein. Le mode de décompte de l'utilisation de ces droits sera traité ultérieurement.	
(2) En cas de mariage, postérieur à la conclusion d'un Pacs, avec le même partenaire, il ne peut pas y avoir une deuxième ouverture de droits.	

Les absences pour événements familiaux sont prises au moment où intervient l'événement (1).

Seul le cumul des absences pour le mariage du salarié et pour le déménagement est admis.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 3142-1 du code du travail.

Rémunération

Article 59-2

En vigueur non étendu

Pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté (1), la rémunération est maintenue pendant toute la durée de l'absence pour événements familiaux.

Pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté, la rémunération est maintenue à concurrence des durées légales.

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

Autorisation d'absence pour la maladie d'un membre de la famille du salarié

Article 60

En vigueur non étendu

Une autorisation d'absence rémunérée de 3 jours par an est accordée au père ou à la mère pour soigner son enfant de moins de 14 ans dont il (elle) assume la charge effective et permanente, au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. Ce nombre est porté à 6 jours si le salarié assume la charge de 2 enfants âgés de moins de 14 ans et à 9 jours pour 3 enfants et plus âgés de moins de 14 ans.

En outre, une autorisation d'absence rémunérée de 2 jours par exercice civil est accordée en cas d'hospitalisation, y compris hospitalisation de jour, d'un enfant de moins de 14 ans.

Ces absences sont accordées sur production d'un certificat médical spécifiant que la présence du père ou de la mère est nécessaire auprès de l'enfant.

Des autorisations d'absence complémentaire non rémunérée peuvent également être accordées aux salariés pour soigner leur conjoint, leurs enfants ou ascendants à charge. Tout salarié concerné doit fournir une attestation médicale précisant que sa présence est nécessaire auprès du malade.

Titre VIII : Temps de travail

Chapitre Ier : Durée du travail

Temps de travail effectif

Article 61

En vigueur non étendu

En application des dispositions légales en vigueur, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les périodes non travaillées, même rémunérées, ne sont pas considérées comme du travail effectif pour le décompte de la durée du travail.

Toutefois, sont notamment considérés comme temps de travail effectif, pour le calcul de la durée du travail :

Le temps de délégation des représentants du personnel dans la limite des crédits d'heures attribués par les textes légaux et conventionnels (branche professionnelle et entreprises).

Le temps passé par :

- les membres titulaires et suppléants aux séances du comité d'entreprise, le cas échéant du comité central d'entreprise ou du comité d'établissement, ainsi qu'aux réunions de la commission de formation professionnelle, de la commission économique et de la commission d'information et d'aide au logement, selon

les dispositions légales en vigueur et si ces instances existent ;

- les délégués titulaires et suppléants aux réunions avec l'employeur ;

- les représentants du personnel au CHSCT aux réunions et enquêtes telles que visées à l'alinéa 5 de l'article L. 236-7 du code du travail.

En ce qui concerne la durée du ou des congés de formation économique, sociale et syndicale visée à l'article L. 451-1 du code du travail, elle est assimilée selon l'article L. 451-2 à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

Heures supplémentaires et repos compensateur

Article 62

En vigueur non étendu

Sont concernés par les présentes dispositions l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article 1er, à l'exception des salariés visés aux articles L. 212-15-1 et L. 212-15-3-III du code du travail et des salariés à temps partiel.

Les heures supplémentaires sont des heures de travail effectuées à la demande ou avec l'accord de l'employeur et calculées par semaine ou sur une période de 4 semaines ou sur l'année dans le cadre des dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1, L. 212-6, L. 212-8 et L. 212-9 du code du travail.

En application des dispositions légales, l'employeur peut décider, par accord ou en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, après consultation des membres du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent, le cas échéant, que :

- tout ou partie de la bonification légale due au titre des heures supplémentaires peut donner lieu soit à l'attribution d'un repos pris selon les modalités légales, soit au versement d'une majoration de salaire équivalente ;

- tout ou partie du paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur équivalent ;

- tout ou partie du paiement de la majoration légale de salaire due au titre des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur équivalent.

Répartition du temps de travail

Article 63

En vigueur non étendu

Les horaires de travail des salariés en décompte horaire devront respecter les durées quotidiennes et hebdomadaires maximales telles que définies par les articles L. 212-1, 2e alinéa, D. 212-16 et L. 212-7 du code du travail et les textes pris pour leur application.

Il est admis qu'en cas de surcroît d'activité, il puisse être dérogé par accord d'entreprise ou d'établissement au repos quotidien de 11 heures consécutives dans les limites fixées par l'article D. 220-3 du code du travail. Dans cette circonstance, les heures de repos seront récupérées le lendemain ou un jour suivant.

Chapitre II : Congés payés

Droit à congés payés

Article 64

En vigueur non étendu

Les salariés comptant, conformément aux dispositions légales, 1 an de travail effectif ou de périodes assimilées à du travail effectif au terme de la période de référence visée à l'article 65 ci-après ont droit à un congé payé annuel de 25 jours ouvrés.

Les salariés visés à l'alinéa précédent bénéficient, pour une période complète de référence, d'un 26e jour supplémentaire de congé rémunéré à compter de la prochaine période de référence suivant la date de signature du présent avenant.

L'attribution de ce 26e jour de congé payé ne peut se cumuler avec un quelconque avantage individuel acquis au titre des congés payés.

Elle n'a pas pour effet, pour les salariés bénéficiant d'accord de branche, d'entreprise ou d'établissement mettant en oeuvre les articles L. 212-9-II et / ou L. 212-15-3-III du code du travail, d'augmenter le nombre de jours de repos accordés aux salariés ; dans ce cas, le 26e jour de congé se substitue de plein droit à l'un des jours de repos accordés au titre de la réduction du temps de travail.

Les salariés ayant au terme de la période de référence moins de 1 an de travail effectif ou de périodes légalement assimilées à du travail effectif, conformément aux dispositions légales, ont droit à un congé annuel payé calculé selon le barème suivant :

- 4 semaines : 3 jours ouvrés ;

- 8 semaines : 5 jours ouvrés ;

- 12 semaines : 7 jours ouvrés ;

- 16 semaines : 9 jours ouvrés ;

- 20 semaines : 11 jours ouvrés ;

- 24 semaines : 13 jours ouvrés ;

- 28 semaines : 16 jours ouvrés ;

- 32 semaines : 18 jours ouvrés ;

- 36 semaines : 20 jours ouvrés ;

- 40 semaines : 22 jours ouvrés ;

- 44 semaines : 24 jours ouvrés.

Période de référence. - Acquisition des droits

Article 65

En vigueur non étendu

La période de référence est comprise entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Toutefois, l'entreprise, si elle le souhaite, peut, dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu selon les modalités prévues au 2e alinéa de l'article L. 223-2 du code du travail, fixer une période de référence différente.

Ordre de départ en congé. - Prise des congés

Article 66

En vigueur non étendu

L'ordre de départ en congé est fixé dans chaque entreprise par l'employeur, après avis, le cas échéant, des délégués du personnel. Il est établi en tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise et de la situation de famille, notamment des vacances scolaires pour les salariés ayant des enfants en âge de scolarité, et des possibilités de congé du conjoint.

En application de l'article L. 223-7 du code du travail, les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Le choix des dates de congé annuel est subordonné aux nécessités de service.

Les dispositions relatives aux jours de congé supplémentaires dus en cas de fractionnement du congé principal en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année sont définies par l'article L. 223-8 du code du travail.

Chapitre III : Jours fériés

Principe

Article 67

En vigueur non étendu

Le 1er Mai est férié et chômé.

Les jours fériés légaux sont des jours de repos pour les salariés, notamment dans le cadre de l'application des articles L. 212-8, L. 212-9 et L. 212-15-3-III du code du travail, selon les modalités d'application prévues par l'article 68 ci-dessous.

Ces jours fériés sont rémunérés.

Dispositif d'application

Article 68

En vigueur non étendu

Les exceptions au principe du 2e alinéa de l'article 67 qui seraient nécessaires, notamment en raison des spécificités de service ou d'activité, doivent, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.

Dans le cadre de cette consultation, la liste des services ou activités concernés ainsi que les dispositions à prendre en faveur des salariés concernés sont examinées en considération des caractéristiques propres de l'entreprise.

Ces dispositions doivent prévoir comme contrepartie le versement d'une indemnisation correspondant à la rémunération, calculée sur le taux horaire retenu par l'entreprise pour le calcul des heures supplémentaires, du temps effectivement travaillé ces jours-là à la demande de l'employeur, bonifications et majorations légales incluses le cas échéant, augmentées de 30 %, tout ou partie de cette indemnisation pouvant être transformée en temps de repos.

ANNEXES

Annexe I : relative au titre Ier 'Dispositions générales'

En vigueur non étendu

Annexe I

relative au titre Ier « Dispositions générales »

Modalités de transition

Date de référence à prendre en compte pour l'application de la présente convention collective pour les situations commençant antérieurement au 1er janvier 2002 ou postérieurement au 31 décembre 2001.

SITUATION VISÉE	DATE DE RÉFÉRENCE	TEXTE APPLICABLE
Salarié rompant sa période d'essai ou employeur mettant fin à celle-ci	Date de notification de la rupture de la période d'essai antérieure au 1er janvier 2002 Date de notification de la rupture de la période d'essai postérieure au 31 décembre 2001	Texte ancien : article 13 Texte nouveau : article 19
Congé accordé aux titulaires d'un mandat syndical pour la participation aux réunions corporatives, paritaires ou aux réunions des organisations syndicales signataires de la convention collective	Date de début du congé antérieure à la date d'effet de l'article 11 modifié ou au plus tard au 15 février 2002 Date de début du congé postérieure à la date d'effet de l'article 11 modifié ou au plus tard au 15 février 2002	Texte ancien : article 59 Texte nouveau : article 11
Procédure de recours du salarié : a) saisine par le salarié de la commission de recours interne ou de la commission nationale paritaire	Date d'expédition de la lettre de sanction qui suit l'entretien préalable antérieure au 1er janvier 2002 Date d'expédition de la lettre de sanction qui suit l'entretien préalable postérieure au 31 décembre 2001	Texte ancien : articles 23 à 32 Texte nouveau : article 9 et 27-1
Licenciement collectif économique : établissement du tableau	Date de 1re consultation de la 1re instance représentative du personnel concernée antérieure au 1er janvier 2002 Date de 1re consultation de la 1re instance représentative du personnel concernée postérieure au 31 décembre 2001	Texte ancien : article 41 Texte nouveau : article 29-2 (b)
Dispositions relatives aux diplômes	Date d'obtention du diplôme antérieure au 1er janvier 2002 Date d'obtention du diplôme postérieure au 31 décembre 2001	Texte ancien : article 44-3 Texte nouveau : article 43
Dispositions relatives à la maternité	Date du début du congé prénatal légal antérieure au 1er janvier 2002 Date du début du congé prénatal légal postérieure au 31 décembre 2001	Texte ancien : article 57 Texte nouveau : article 51
Dispositions relatives à l'adoption	Date d'arrivée de l'enfant au foyer antérieure au 1er janvier 2002 Date d'arrivée de l'enfant au foyer postérieure au 31 décembre 2001	Texte ancien : article 57 Texte nouveau : article 52
Dispositions relatives au congé maladie	Date de début de l'arrêt de travail antérieure au 1er janvier 2002 Date de début de l'arrêt de travail postérieure au 31 décembre 2001	Texte ancien : articles 53, 54, 55 Texte nouveau : article 54
Dispositions relatives à la maladie longue durée	Date de début du 1er arrêt antérieure au 1er janvier 2002 Date de début du 1er arrêt postérieure au 31 décembre 2001	Texte ancien : articles 53, 54, 55 Texte nouveau : article 56
Absence pour événements familiaux	Date de l'événement antérieure au 1er janvier 2002 Date de l'événement postérieure au 31 décembre 2001	Texte ancien : article 58 Texte nouveau : article 59

Annexe II : relative au titre III « Contrat de travail »

En vigueur non étendu

Annexe II

relative au titre III « Contrat de travail »

Commission paritaire de recours interne

Les dispositions de la présente convention collective prévoient la possibilité pour un salarié ayant fait l'objet d'une procédure de rétrogradation impliquant un changement de poste ou de licenciement pour motif disciplinaire de saisir la commission paritaire de recours interne de son entreprise, si cette instance existe.

La mise en place de cette commission paritaire de recours interne au sein de l'entreprise est facultative.

Cette annexe a pour objet de définir, à titre de référence supplétive, les modalités de mise en place ainsi que les règles de fonctionnement d'une commission paritaire de recours interne dans l'hypothèse où l'entreprise décide de la mettre en place.

Mise en place

La mise en place de la commission paritaire de recours interne est subordonnée à un accord d'entreprise.

Cette commission est composée :

- d'une délégation syndicale comprenant un membre de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle représentée dans l'entreprise, désigné parmi le personnel de l'entreprise ;
- d'une délégation patronale comprenant un nombre de représentants, désignés par l'employeur parmi le personnel de l'entreprise, au plus égal à celui de la délégation syndicale.

La parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

Dans le cas où seule une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche est représentée dans l'entreprise, la commission est composée de 2 membres, désignés parmi le personnel de l'entreprise, pour la délégation syndicale et de 2 membres pour la délégation patronale.

La désignation des membres de la délégation syndicale est valable pour une durée de 2 ans.

Les membres désignés par les organisations syndicales ne peuvent être remplacés au cours de leur mandat qu'en cas de :

- fin de contrat de travail ;
- démission du mandat ;
- absence de longue durée.

En cas de remplacement, la durée du mandat varie en fonction de la date d'échéance du mandat du membre remplacé.

Fonctionnement

La présidence est assurée par un membre de la délégation patronale.

La commission paritaire de recours interne doit se réunir dans un délai de 21 jours calendaires suivant la demande du salarié. La commission doit rendre son avis et, à défaut d'avis commun faire connaître le point de vue par écrit de chaque délégation (syndicale et patronale).

L'intéressé recevra communication de son dossier au moins 8 jours calendaires à l'avance. Les membres de la commission auront, dans les mêmes délais, communication du dossier.

Au cours de la réunion, sera entendu le salarié, éventuellement assisté, ou son représentant choisi parmi le personnel de l'entreprise.

Annexe III : relative au titre IV « Gestion des ressources humaines »

En vigueur non étendu

Annexe III

relative au titre IV « Gestion des ressources humaines »

Poste

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

Emploi type

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

Métier

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

Famille professionnelle

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

Performance

Les résultats obtenus sur une période de référence dans le poste.

La performance s'exprime, en théorie, au regard d'objectifs préalablement fixés et résulte de la conjugaison de la qualification, de la motivation et des moyens mobilisés dans l'action.

Compétence

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

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

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

Qualification professionnelle

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

La validité de la qualification s'inscrit normalement dans la durée longue.

Classification

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

(1) C'est-à-dire d'activités et de responsabilités exercées.

Annexe IV : relative au titre IV « Gestion des ressources humaines »

En vigueur non étendu

Grille de correspondance entre l'ancienne et la nouvelle grille de classification conventionnelle

ANCIENNE
grille de classification

NOUVELLE
grille de classification

Employés	Techniciens des métiers de la banque
Coefficient de base : 290, 300, 310, 325	Niveau A
Coefficient de base : 345, 365	Niveau B
Gradés	
Catégorie Coefficient de base	
Classe II 380-395	Niveau C
Classe II 420	Niveau D
Classe III 450	Niveau E
Classe III 480	Niveau F
Classe IV 535-575	Niveau G
Cadres	Cadres
Catégorie Coefficient de base	
Classe V 655-700	Niveau H
Classe VI 750	Niveau I
Classe VII 870	Niveau J
Classe VIII 1 000	Niveau K

Les salariés membres de la direction peuvent être classés « cadres hors classification ».

Annexe V : relative au titre IV « Gestion des ressources humaines »

En vigueur non étendu

Annexe V

relative au titre IV « Gestion des ressources humaines »

Métiers-repères

Liste des métiers-repères et exemples d'emplois types regroupés dans chacun des métiers-repères

Technicien administratif des opérations bancaires

Chargé de fonctions administratives, chargé de traitements, opérateur traitements d'après-vente, attaché commercial service après-vente, assistant commercial, assistant administratif, opérateur de saisie des données, technicien administratif polyvalent, technicien service transactions clientèle, réalisatrice, rédacteur des crédits, assistant back-office entreprises, technico-commercial entreprises, technico-commercial étranger, rédacteur engagements, rédacteur surendettement, gestionnaire fichiers, gestionnaire pôle production.

Chargé d'accueil et services à la clientèle

Chargé d'accueil, hôtesse d'accueil, guichetier, guichetier-payeur, guichetier-vendeur, chargé de service clientèle, chargé de renfort commercial chargé de l'accueil téléphonique, télévendeur, télé-opérateur, chef de guichet, assistant (e) de clientèle, conseiller d'accueil, chargé d'accueil et services à la clientèle.

Chargé de clientèle des particuliers

Conseiller clientèle particuliers, attaché commercial particuliers, conseiller clientèle privée, téléconseiller assurance, conseiller commercial polyvalent, conseiller commercial télé-accueil, conseiller d'épargne, chargé de développement clientèle particuliers, chargé de clientèle, chargé (e) clientèle particuliers, conseiller financier, commercial-conseiller interne, conseiller clientèle mixte, conseiller clientèle particuliers junior, conseiller de clientèle particulier expert.

Chargé de clientèle des professionnels

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

Chargé de clientèle des entreprises

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

Conseiller en patrimoine

Conseiller gestion patrimoine, conseiller en développement de patrimoine, spécialiste patrimoine, conseiller en patrimoine financier, conseiller investisseurs financiers, conseiller gestion privée, gérant de patrimoine, conseiller gestion de fortune, gérant sous mandat, conseiller privé, chargé d'affaires patrimoniales, gestionnaire de patrimoine.

Responsable d'un point de vente

Responsable d'agence, directeur d'agence, directeur d'agence particuliers-professionnels, directeur de centre d'affaires, responsable d'agence entreprises, directeur commercial entreprises, responsable de groupe d'agences, responsable d'une équipe de téléconseillers, superviseur plateau de vente, responsable d'implantation à l'étranger, chef d'agences centrales, adjoint directeur d'agence, responsable de bureau, second d'agence, responsable de site périodique, directeur de secteur d'agences, directeur d'agence entreprise, directeur de groupe d'agences, directeur agence entreprises, directeur de secteur.

Responsable d'unité ou de service traitant les opérations bancaires

Responsable de service transactions clientèle, responsable de service étranger, responsable service clientèle, responsable de service de centres, responsable d'unité de base, responsable service après-vente, responsable unité traitements, responsable études crédits, responsable contentieux, responsable d'unité de production, responsable traitement d'après-vente, directeur administratif, adjoint directeur de réseau, adjoint directeur engagements-contentieux, responsable engagements, responsable logistique, responsable de cellule, responsable réalisation, directeur de réseau, responsable contentieux, responsable gestion de patrimoine, responsable risque de crédit, responsable coordination ingénierie et filiales, directeur réseau retail, responsable réseau retail, directeur réseau corporate, directeur juridique et contentieux, adjoint direction exploitation, adjoint au responsable de service, directeur de région, directeur d'exploitation, responsable adjoint engagements, responsable conformité, responsable organisation et informatique, secrétaire général.

Analyste des risques

Analyste crédits, analyste risques de marché, analyste risques pays, analyste engagements, chargé d'études crédits, attaché commercial octroi, responsable crédit, contrôleur crédit, analyste risques, chargé d'études engagements, responsable recouvrement amiable, chargé de recouvrement, chargé d'études contentieux, gestionnaire risque crédit, délégué risques réseau, gestionnaire contentieux, gestionnaire débiteurs et précontentieux.

Chargé de conception, montage

conseil en produits financiers

Monteur négociateur d'opérations financières, analyste industriel, ingénieur-conseil, ingénieur financier, chargé d'affaires investissement et finance, chef de produit, chargé fusion-acquisition, ingénieur d'affaires, négociateur crédits export, ingénieur recherche marchés financiers, directeur engagements, conseiller technique ...

Inspecteur, auditeur

Auditeur interne, contrôleur, superviseur, chargé de détection des fraudes, auditeur comptable, responsable d'audit, vérificateur, responsable inspection contrôle, responsable de la sécurité des opérations bancaires, directeur inspection-audit, directeur ou responsable du contrôle interne, contrôleur interne, contrôleur permanent, responsable contrôle permanent.

Opérateur de marché

Vendeur produits de marché, négociateur produits de marché, originaire, opérateur transactions marchés, responsables produits titres et bourse, trésorier, gestionnaire OPCVM, opérateur produits dérivés, cambiste, arbitragiste...

Responsable de projet informatique et organisation

Chef de projet, responsable études, responsable développements, organisateur, planificateur, responsable de groupes de projet, responsable programmation, consultant, coordinateur, responsable organisation et qualité, responsable démarche qualité.

Analyste, développeur informatique

Technicien d'études, chargé d'études, analyste-programmeur, programmeur, développeur applicatif, développeur système réseaux, analyste exploitation, responsable informatique, correspondant informatique, correspondant informatique et bancaire, responsable organisation et informatique, technicien réseau.

Juriste, fiscaliste

Conseiller juridique, conseiller fiscal, juriste droit des affaires, juriste financier, spécialiste réglementation monétaire, juriste droit bancaire, directeur affaires juridiques, responsable juridique et contentieux, directeur du service juridique.

Métiers ressources humaines

Conseiller recrutement, chargé de recrutement, gestionnaire de carrières, gestionnaire emploi, conseiller antenne emploi, responsable gestion de l'emploi, directeur ressources humaines, responsable ressources humaines, assistant ressources humaines, gestionnaire paie, gestionnaire formation, directeur des ressources humaines et moyens généraux, assistant (e) ressources humaines, secrétaire général.

Assistant technique, secrétaire

Secrétaire, secrétaire administratif, secrétaire-rédacteur, secrétaire bilingue, secrétaire de direction, assistant, assistant (e) de direction, secrétaire commerciale, permanent comité d'entreprise, responsable assurance, assistant (e) fichier, responsable moyens d'exploitation et des immeubles, secrétaire portefeuille, gestionnaire successions, technicien administratif.

Spécialiste du marketing

Chargé de marketing, chargé d'études marketing, chef de produit, productmanager, responsable de produit, responsable de marché, responsable marketing, responsable promotion marketing, directeur ou responsable de marchés particuliers, professionnels, entreprises, directeur de développement gestion de patrimoine, responsable service action commerciale, responsable de domaine, directeur marketing, responsable de marché, conseiller d'études marketing, directeur des marchés.

Contrôleur de gestion

Contrôleur de gestion, contrôleur budgétaire, adjoint responsable contrôle de gestion, responsable de contrôle de gestion, directeur contrôle gestion, affaires financières, assistante contrôle gestion, technicien contrôle de gestion, directeur financier.

Comptable

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

Formateur

Concepteur d'actions de formation, animateur de stage, moniteur, animateur commercial, chargé de formation, chargé d'expertise pédagogique, adjoint responsable formation, responsable de service formation, animateur commercial marché des particuliers, animateur commercial marché des professionnels, animateur fonctionnel, animateur commercial mixte, moniteur des ventes, formateur.

Chargé de la communication

Chargé d'études ou d'actions de communication, réalisateur d'actions de communication, relations publiques, attaché de presse, communication externe, communication interne, communication commerciale, adjoint responsable communication, responsable de la communication, directeur général adjoint, directeur de développement, chargé de communication.

Technicien d'entretien et de maintenance

Assistant maintenance et sécurité, spécialiste maintenance technique, opérateur technique, électricien, chauffagiste, femme de ménage.

Métiers de la filière maritime

Responsable d'unité traitant des opérations non bancaires, responsable de la filière maritime.

Chargé d'activité non bancaire.

Assistant services généraux.

Positionnement de métiers-repères dans la grille de classification

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Technicien administratif des opérations bancaires	X	X	X	X	X	X	X				
Chargé d'accueil et services à la clientèle		X	X	X	X	X	X				
Chargé de clientèle particuliers			X	X	X	X	X	X			
Chargé de clientèle professionnels				X	X	X	X	X	X		
Chargé de clientèle entreprises						X	X	X	X	X	
Conseiller en patrimoine					X	X	X	X	X	X	
Responsable d'un point de vente						X	X	X	X	X	X
Responsable d'unité ou de service traitant les opérations bancaires					X	X	X	X	X	X	X
Analyste risques				X	X	X	X	X	X		
Chargé de conception, montage, conseil en produits financiers								X	X	X	X
Inspecteur, auditeur						X	X	X	X	X	X
Opérateur de marché							X	X	X	X	X
Analyste, développeur informatique					X	X	X	X	X		
Responsable de projet informatique et organisationnel							X	X	X	X	X
Juriste, fiscaliste							X	X	X	X	X
Métiers ressources humaines					X	X	X	X	X	X	X
Assistant technique, secrétaire		X	X	X	X	X	X	X			
Spécialiste du marketing						X	X	X	X	X	X
Contrôleur de gestion						X	X	X	X	X	X

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Comptable			X	X	X	X	X	X	X	X	
Formateur						X	X	X	X	X	X
Chargé de communication				X	X	X	X	X	X	X	X
Technicien d'entretien et de maintenance	X	X	X	X	X	X	X				
Métiers de la filière maritime				X	X	X	X	X	X	X	X
Chargé d'activités non bancaires	X	X	X	X	X	X	X	X			
Responsable d'unité ou expert traitant des activités non bancaires					X	X	X	X	X	X	X

Annexe VI : Grille de salaires annuels minima de branche hors ancienneté au 1er janvier 2002

En vigueur non étendu

Annexe VI (1)

Grille de salaires annuels minima de branche hors ancienneté au 1er janvier 2002

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

NIVEAU	EN EUROS (1)	EN POINTS BANCAIRES (2)
Techniciens		
A	13 374	6 250
B	14 040	6 561
C	14 782	6 907
D	16 167	7 555
E	16 937	7 914
F	18 476	8 634
G	20 479	9 570
Cadres		
H	22 787	10 648
1	28 023	13 095
J	34 029	15 901
K	40 649	18 995

(1) 1 € = 6,55957 F.
(2) Valeur du point bancaire = 2,15568 €.

(1) Pour les modifications ultérieures, voir les textes 'salaires'

Annexe VII : Grille de salaires annuels minima de branche à l'ancienneté au 1er janvier 2002

En vigueur non étendu

Annexe VII (1)

Grille de salaires annuels minima de branche à l'ancienneté au 1er janvier 2002

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

(En euros.)

NIVEAU	À 5 ANS	À 10 ANS	À 15 ANS	À 20 ANS
Techniciens				
A	13 707	14 118	14 541	14 977
B	14 389	14 821	15 265	15 723
C	15 149	15 604	16 072	
D	16 569	17 067	17 578	
E	17 358	17 880	18 416	
F	18 937	19 505	20 090	
G	20 988	21 619	22 267	
Cadres				
H	23 355	24 057		
1	28 721	29 582		
J	34 876	35 922		
K	41 661	42 911		

(1) Pour les modifications ultérieures, voir les textes "salaires"

Annexe VIII : Grille de références pour l'application de la garantie salariale individuelle (art. 41)

En vigueur non étendu

Annexe VIII (1)

Grille de références pour l'application de la garantie salariale individuelle (art. 41)

Valeur au 1er janvier 2002

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

(En euros.)

NIVEAU	À 5 ANS	À 10 ANS	À 15 ANS	À 20 ANS
Techniciens				
A	30 490	30 490	30 490	30 490
B	30 490	30 490	30 490	30 490
C	30 490	30 490	30 490	
D	30 490	30 490	30 490	
E	30 490	30 490	30 490	
F	30 490	30 490	30 490	
G	30 490	30 490	30 490	
Cadres				
H	30 490	30 490		
I	35 723	36 794		
J	43 377	44 679		
K	51 817	53 372		

(1) Pour les modifications ultérieures, voir les textes "salaires"

Annexe IX : Prime de transport

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 1 du 18 janvier 2002 relatif aux autorisations d'absence

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale du Crédit maritime mutuel représentant les structures suivantes : - caisse régionale de Crédit maritime mutuel du Nord ; - caisse régionale de Crédit maritime mutuel du littoral de la Manche ; - caisse régionale de Crédit maritime mutuel du Finistère ; - caisse régionale de Crédit maritime mutuel du Morbihan et de la Loire ; - caisse régionale de Crédit maritime mutuel de la Vendée ; - caisse régionale de Crédit maritime mutuel du littoral charentais ; - caisse régionale de Crédit maritime mutuel de l'Aquitaine ; - caisse régionale de Crédit maritime mutuel de la Méditerranée ; - société centrale de Crédit maritime mutuel.
Organisations de salariés	Fédération française des syndicats chrétiens de banques et établissements financiers CFTC ; Syndicat Force ouvrière (FO) ; Syndicat national de la banque et du crédit (SNB) CGC.

En vigueur non étendu

Article 11

Autorisations d'absence

Article 11. 1

Dispositions générales

Les dispositions du présent article sont destinées à faciliter le fonctionnement des organisations syndicales, prioritairement au niveau des instances fédérales ou nationales, en permettant aux salariés des entreprises, telles que définies à l'article 1er « Champ d'application », de bénéficier d'autorisations d'absence.

Deux quotas exprimés en jours ouvrés sont calculés au niveau de chaque entreprise pour une année civile complète par rapport à l'effectif rémunéré au 31 décembre de l'année précédente, permettant à chaque organisation syndicale représentative au niveau national ou au niveau de l'entreprise d'obtenir des autorisations d'absence pour des salariés de l'entreprise afin d'assurer :

- le fonctionnement des instances syndicales (ce quota est dénommé ci-après : quota instances syndicales) (1)
- la participation aux congrès syndicaux (ce quota est dénommé ci-après : quota congrès syndicaux).

Ces absences, à l'exception des autorisations d'absence visées au dernier alinéa de l'article 11. 2, ne donnent lieu à aucune retenue sur les salaires, primes et indemnités exceptionnelles ; elles ne peuvent en aucun cas être imputées sur les congés annuels ou sur le crédit d'heures attribué en vertu de l'article L. 412-20 du code du travail.

Les absences sont accordées par journée ou demi-journée.

Article 11. 2

Quota instances syndicales

Ce quota est calculé selon le barème suivant :

- jusqu'à 200 salariés : 2 jours ouvrés ;
- jusqu'à 300 salariés : 3 jours ouvrés ;
- au-delà de 400 salariés : dispositions identiques à celles de la convention collective de la banque.

Pour chaque organisation syndicale non représentative au niveau de l'entreprise mais représentative au niveau d'un ou de plusieurs établissements, le barème figurant à l'alinéa précédent est applicable par rapport à l'effectif rémunéré de l'établissement ou à l'effectif rémunéré cumulé des établissements (1)

Dans l'année civile, un même salarié pourra être autorisé à s'absenter au plus 5 jours ouvrés.

Toutefois, la fédération ou le syndicat national, en l'absence d'une structure fédérale, de chaque organisation syndicale représentative au niveau national ou de la branche professionnelle peut adresser à la Fédération nationale du Crédit maritime mutuel, au plus tard le 15 décembre pour l'année suivante, une liste nominative de 20 salariés au maximum appartenant aux entreprises visées par l'article 11. 1. Ces salariés seront autorisés par leur entreprise à s'absenter au plus 12 jours ouvrés.

Lorsque le quota de l'entreprise défini ci-dessus est inférieur à 12 jours ouvrés, le salarié inscrit sur la liste peut bénéficier d'autorisations d'absence en utilisant intégralement ce quota, et au-delà jusqu'à un maximum de 12 jours ouvrés dans l'année. Dans ce cas, une organisation syndicale ne peut inscrire sur sa liste qu'un salarié appartenant à l'entreprise concernée.

Si pour une raison quelconque, il est mis fin au mandat d'un salarié bénéficiaire de ce dispositif, il appartient à l'organisation syndicale, qui avait désigné ce salarié, d'en informer la fédération nationale du Crédit maritime mutuel au plus tard dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la fin du mandat.

Les coordonnées de l'éventuel nouveau bénéficiaire doivent être portées à la connaissance de la Fédération nationale du Crédit maritime mutuel par son organisation syndicale au moins 15 jours calendaires avant la première demande d'absence présentée à ce titre dans son entreprise par l'intéressé, sachant que celui-ci ne peut bénéficier que du solde non utilisé par le précédent bénéficiaire.

Les entreprises sont informées par la fédération nationale du Crédit maritime mutuel de l'identité de leur (s) salarié (s) inscrit (s) sur la liste adressée par chaque organisation syndicale.

Ces salariés peuvent également être autorisés à s'absenter 5 jours ouvrés supplémentaires mais non rémunérés.

Article 11. 3

Quota congrès syndicaux

Il est attribué à chaque organisation syndicale représentative au niveau national ou au niveau de l'entreprise, un nombre de jours ouvrés d'autorisations d'absence calculé par rapport à l'effectif rémunéré de l'entreprise, tel que défini dans l'article 11. 1 du présent article, ou de l'effectif d'un ou de plusieurs établissements pour les organisations syndicales non représentatives au niveau de l'entreprise mais représentatives au niveau de ce ou de ces établissements selon le barème suivant :

- 3 jours ouvrés jusqu'à 1 000 salariés ;
- auxquels s'ajouteront par tranche supplémentaire de 1 000 salariés : 3 jours ouvrés.

Si, au cours d'une année, ce quota s'avérait insuffisant pour une organisation syndicale, celle-ci peut demander des autorisations d'absence en utilisant le quota instances syndicales.

Article 11. 4

Délai d'information préalable

Quota instances syndicales

Les demandes sont présentées au moins 8 jours calendaires à l'avance sur présentation d'un justificatif émanant de la fédération ou du syndicat national, en l'absence d'une structure fédérale, ou, le cas échéant, du délégué syndical national ou central ou, à défaut, du délégué syndical d'entreprise.

Quota congrès syndicaux

Les demandes sont présentées au moins 30 jours calendaires à l'avance sur présentation d'un justificatif émanant de la fédération ou du syndicat national, en l'absence d'une structure fédérale, ou du délégué syndical national ou délégué syndical central ou à défaut, du délégué syndical d'entreprise.

Les procédures d'information relatives à ces demandes d'autorisations d'absence sont définies au niveau de l'entreprise.

Article 11. 5

Niveau maximum d'absences

Le nombre maximum de salariés absents au titre du présent article, au cours d'une même journée et pour une même organisation syndicale, est fonction de l'effectif présent au travail de l'entreprise ou de l'établissement (1) en cas de pluralité d'établissements.

Il est égal à :

- 1 si l'effectif est inférieur à 100 salariés ;
- 1 % de l'effectif si ce dernier est supérieur ou égal à 100 salariés (1).

Pour une entreprise ou un établissement de moins de 1 000 salariés, ces niveaux maxima sont portés respectivement de 1 à 2 et de 1 % à 2 % pour le ou les jours pendant lesquels il y aurait utilisation simultanée des quotas instances syndicales et quotas congrès syndicaux.

Ces niveaux pourront être renégociés par accord signé au sein des entreprises, afin d'être adaptés et améliorés.

Article 11. 6

Date d'effet

Les présentes dispositions de l'article 11, « Autorisations d'absence », entrent en vigueur au jour de la signature du présent avenant.

Les dispositions du présent article ne se cumulent pas avec celles ayant le même objet qui peuvent exister au niveau de l'entreprise et ne remettent pas en cause les dispositions existantes d'entreprise plus favorables.

Avenant n° 2 du 18 janvier 2002 relatif au temps de travail, aux congés payés et aux jours fériés

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale du Crédit maritime mutuel, représentant les structures suivantes : - caisse régionale de Crédit maritime mutuel du Nord ; - caisse régionale de Crédit maritime mutuel du littoral de la Manche ; - caisse régionale de Crédit maritime mutuel du Finistère ; - caisse régionale de Crédit maritime mutuel du Morbihan et de la Loire-Atlantique ; - caisse régionale de Crédit maritime mutuel de la Vendée ; - caisse régionale de Crédit maritime mutuel du littoral charentais ; - caisse régionale de Crédit maritime mutuel d'Aquitaine ; - caisse régionale de Crédit maritime mutuel de la Méditerranée ; - société centrale de Crédit maritime mutuel.
Organisations de salariés	Fédération française des syndicats chrétiens de banques et établissements financiers (CFTC) ; Syndicat Force ouvrière (FO) ; Syndicat national de la banque et du crédit (SNB) CGC.

En vigueur non étendu

TEMPS DE TRAVAIL

Chapitre Ier

Durée du travail

Article 61

Temps de travail effectif

En application des dispositions légales en vigueur, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les périodes non travaillées, même rémunérées, ne sont pas considérées comme du travail effectif pour le décompte de la durée du travail.

Toutefois, sont notamment considérés comme temps de travail effectif, pour le calcul de la durée du travail :

Le temps de délégation des représentants du personnel dans la limite des crédits d'heures attribués par les textes légaux et conventionnels (branche professionnelle et entreprises).

Le temps passé par :

- les membres titulaires et suppléants aux séances du comité d'entreprise, le cas échéant du comité central d'entreprise ou du comité d'établissement, ainsi qu'aux réunions de la commission de formation professionnelle, de la commission économique et de la commission d'information et d'aide au logement, selon les dispositions légales en vigueur et si ces instances existent ;

- les délégués titulaires et suppléants aux réunions avec l'employeur ;

- les représentants du personnel au CHSCT aux réunions et enquêtes telles que visées à l'alinéa 5 de l'article L. 236-7 du code du travail.

En ce qui concerne la durée du ou des congés de formation économique, sociale et syndicale visée à l'article L. 451-1 du code du travail, elle est assimilée selon l'article L. 451-2 à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

Article 62

Heures supplémentaires et repos compensateur

Sont concernés par les présentes dispositions l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article 1er, à l'exception des salariés visés aux articles L. 212-15-1 et L. 212-15-3-III du code du travail et des salariés à temps partiel.

Les heures supplémentaires sont des heures de travail effectuées à la demande ou avec l'accord de l'employeur et calculées par semaine ou sur une période de 4 semaines ou sur l'année dans le cadre des dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1, L. 212-6, L. 212-8 et L. 212-9 du code du travail.

En application des dispositions légales, l'employeur peut décider, par accord ou en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, après consultation des membres du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent, le cas échéant, que :

- tout ou partie de la bonification légale due au titre des heures supplémentaires peut donner lieu soit à l'attribution d'un repos pris selon les modalités légales, soit au versement d'une majoration de salaire équivalente ;

- tout ou partie du paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur équivalent ;

- tout ou partie du paiement de la majoration légale de salaire due au titre des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur équivalent.

Article 63

Répartition du temps de travail

Les horaires de travail des salariés en décompte horaire devront respecter les durées quotidiennes et hebdomadaires maximales telles que définies par les articles L. 212-1, 2e alinéa, D. 212-16 et L. 212-7 du code du travail et les textes pris pour leur application.

Il est admis qu'en cas de surcroît d'activité, il puisse être dérogé par accord d'entreprise ou d'établissement au repos quotidien de 11 heures consécutives dans les limites fixées par l'article D. 220-3 du code du travail. Dans cette circonstance, les heures de repos seront récupérées le lendemain ou un jour suivant.

Chapitre II

Congés payés

Article 64

Droit à congés payés

Les salariés comptant, conformément aux dispositions légales, 1 an de travail effectif ou de périodes assimilées à du travail effectif au terme de la période de référence visée à l'article 65 ci-après ont droit à un congé payé annuel de 25 jours ouvrés.

Les salariés visés à l'alinéa précédent bénéficient, pour une période complète de référence, d'un 26e jour supplémentaire de congé rémunéré à compter de la prochaine période de référence suivant la date de signature du présent avenant.

L'attribution de ce 26e jour de congé payé ne peut se cumuler avec un quelconque avantage individuel acquis au titre des congés payés.

Elle n'a pas pour effet, pour les salariés bénéficiant d'accord de branche, d'entreprise ou d'établissement mettant en oeuvre les articles L. 212-9-II et / ou L. 212-15-3-III du code du travail, d'augmenter le nombre de jours de repos accordés aux salariés ; dans ce cas, le 26e jour de congé se substitue de plein droit à l'un des jours de repos accordés au titre de la réduction du temps de travail.

Les salariés ayant au terme de la période de référence moins de 1 an de travail effectif ou de périodes légalement assimilées à du travail effectif, conformément aux dispositions légales, ont droit à un congé annuel payé calculé selon le barème suivant :

- 4 semaines : 3 jours ouvrés ;

- 8 semaines : 5 jours ouvrés ;

- 12 semaines : 7 jours ouvrés ;

- 16 semaines : 9 jours ouvrés ;

- 20 semaines : 11 jours ouvrés ;

- 24 semaines : 13 jours ouvrés ;

- 28 semaines : 16 jours ouvrés ;

- 32 semaines : 18 jours ouvrés ;

- 36 semaines : 20 jours ouvrés ;

- 40 semaines : 22 jours ouvrés ;

- 44 semaines : 24 jours ouvrés.

Article 65

Période de référence. - Acquisition des droits

La période de référence est comprise entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Toutefois, l'entreprise, si elle le souhaite, peut, dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu selon les modalités prévues au 2e alinéa de l'article L. 223-2 du code du travail, fixer une période de référence différente.

Article 66

Ordre de départ en congé. - Prise des congés

L'ordre de départ en congé est fixé dans chaque entreprise par l'employeur, après avis, le cas échéant, des délégués du personnel. Il est établi en tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise et de la situation de famille, notamment des vacances scolaires pour les salariés ayant des enfants en âge de scolarité, et des possibilités de congé du conjoint.

En application de l'article L. 223-7 du code du travail, les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Le choix des dates de congé annuel est subordonné aux nécessités de service.

Les dispositions relatives aux jours de congé supplémentaires dus en cas de fractionnement du congé principal en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année sont définies par l'article L. 223-8 du code du travail.

Chapitre III

Jours fériés

Article 67

Principe

Le 1er Mai est férié et chômé.

Les jours fériés légaux sont des jours de repos pour les salariés, notamment dans le cadre de l'application des articles L. 212-8, L. 212-9 et L. 212-15-3-III du code du travail, selon les modalités d'application prévues par l'article 68 ci-dessous.

Ces jours fériés sont rémunérés.

Article 68

Dispositif d'application

Les exceptions au principe du 2e alinéa de l'article 67 qui seraient nécessaires, notamment en raison des spécificités de service ou d'activité, doivent, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.

Dans le cadre de cette consultation, la liste des services ou activités concernés ainsi que les dispositions à prendre en faveur des salariés concernés sont examinées en considération des caractéristiques propres de l'entreprise.

Ces dispositions doivent prévoir comme contrepartie le versement d'une indemnisation correspondant à la rémunération, calculée sur le taux horaire retenu par l'entreprise pour le calcul des heures supplémentaires, du temps effectivement travaillé ces jours-là à la demande de l'employeur, bonifications et majorations légales incluses le cas échéant, augmentées de 30 %, tout ou partie de cette indemnisation pouvant être transformée en temps de repos.

Avenant n° 3 du 22 décembre 2005 portant correction d'erreurs matérielles de la convention

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale du Crédit maritime mutuel, représentant les structures suivantes : - caisse régionale de Crédit maritime mutuel du Nord ; - caisse régionale de Crédit maritime mutuel du littoral de la Manche ; - caisse régionale de Crédit maritime mutuel du Finistère ; - caisse régionale de Crédit maritime mutuel du Morbihan et de la Loire-Atlantique ; - caisse régionale de Crédit maritime mutuel de la Vendée ; - caisse régionale de Crédit maritime mutuel du littoral du Sud-Ouest ; - caisse régionale de Crédit maritime mutuel de la Méditerranée ; - société centrale de Crédit maritime mutuel.
Organisations de salariés	Confédération française des travailleurs chrétiens de banques et établissements financiers (CFTC) ; Confédération française démocratique du travail (CFDT) ; Syndicat CGT-FO ; Fédération CGT des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance.

En vigueur non étendu

Préambule

Depuis la mise en place de la convention collective du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002, les partenaires sociaux se sont rencontrés à plusieurs reprises afin de préciser ou de faire évoluer les dispositions de ce texte.

Un certain nombre de décisions ont été arrêtées et mises en application par voie de recommandations auprès des entreprises adhérentes à la fédération nationale du Crédit maritime mutuel.

Afin d'en faciliter la lecture et de les intégrer dans la convention collective, il a été décidé de les formuler sous la forme du présent avenant.

Errata

Article 1er

En vigueur non étendu

Un certain nombre d'erreurs matérielles ayant été constatées dans l'édition de la convention collective, il y a lieu de préciser les points suivants :

Article 7

Attributions

Au point 5, il y a lieu de lire : « formule des avis sur renvoi des commissions paritaires de recours interne ».

ANNEXE I

TITRE 1er

Dispositions Générales

Modalités de transition

Il y a lieu de lire : « Date de référence à prendre en compte... »

Dispositions relatives à la maternité

Il y a lieu de lire :

- « Date du début du congé prénatal légal antérieure au 1er janvier 2002 » ;

- « Date du début du congé prénatal légal postérieure au 31 décembre 2001 ».

ANNEXE V

TITRE IV

Gestion des ressources humaines

Métiers repères

Il y a lieu de lire : « Responsable de projet informatique et organisationnel ».

Prime de diplôme

Article 2

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 3

En vigueur non étendu

ANNEXE V

TITRE IV

Gestion des ressources humaines

Métiers repères

La liste des métiers repères de la convention collective est complétée comme suit :

- technicien administratif des opérations bancaires : réalisatrice, rédacteur des crédits ;
- chargé d'accueil et services à la clientèle : chef de guichet, assistant (e) de clientèle ;
- chargé de clientèle des particuliers : chargé de clientèle, chargé (e) clientèle particuliers, conseiller financier, commercial-conseiller interne, conseiller clientèle mixte ;
- responsable d'un point de vente : chef d'agences centrales, adjoint directeur d'agence, responsable de bureau, second d'agence, responsable de site périodique ;
- responsable d'unité ou de service traitant les opérations bancaires : directeur administratif, adjoint directeur de réseau, adjoint directeur engagements-contentieux, responsable engagements, responsable logistique, responsable de cellule, responsable réalisation ;
- analyste des risques : gestionnaire des débiteurs, gestionnaire des risques, contrôleur qualité, gestionnaire des risques spéciaux, adjoint service contentieux, analyste contentieux ;
- chargé de conception, montage, conseil en produits financiers : directeur engagements, conseiller technique ;
- inspecteur, auditeur : directeur inspection-audit, directeur ou responsable du contrôle interne, contrôleur interne ;
- analyste, développeur informatique : responsable informatique, correspondant informatique ;
- juriste, fiscaliste : directeur affaires juridiques, responsable juridique et contentieux ;
- gestionnaire ressources humaines : directeur ressources humaines, responsable ressources humaines, assistant ressources humaines, gestionnaire paie, gestionnaire formation ;
- assistant technique, secrétaire : assistant (e) de direction, secrétaire commerciale, permanent comité d'entreprise, responsable assurance, assistant (e) fichier, responsable moyens d'exploitation et des immeubles, secrétaire portefeuille, gestionnaire successions ;
- spécialiste du marketing : directeur ou responsable de marchés particuliers, professionnels, entreprises, directeur de développement gestion de patrimoine, responsable service action commerciale ;
- contrôleur de gestion : directeur contrôle gestion, affaires financières, assistante contrôle gestion ;
- chargé de communication : directeur général adjoint, directeur de développement.

Dépôt

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt en 5 exemplaires auprès de la direction départementale du travail de la Roche-sur-Yon, et en 1 exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes des Sables-d'Olonne.

Accord du 2 juin 2004 relatif au statut des cadres hors classification

Signataires

Organisations patronales	Fédération nationale du Crédit maritime mutuel.
Organisations de salariés	Syndicat national des cadres hors classification du Crédit maritime mutuel.

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet de définir les règles conventionnelles applicables aux cadres hors classification des structures relevant de la convention collective du Crédit maritime du 18 janvier 2002 .

Ces dispositions complètent celles de ladite convention ou se substituent à elles si leur objet est identique.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique aux cadres hors classification visés à l'article 33 de la convention collective du Crédit maritime, soit les cadres supérieurs :

- assurant la direction d'une caisse régionale de Crédit maritime mutuel ;
- ou assurant la responsabilité de plusieurs directions comportant plusieurs départements fonctionnels et le management d'équipes élargies.

Durée

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée sauf révision ou dénonciation dans les conditions prévues ci-dessous.

Révision

Toute demande de révision par l'une des parties signataires du présent accord devra être portée à la connaissance de l'autre signataire par lettre recommandée avec accusé de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte la demande et ce qui la motive.

Les négociations concernant une demande de révision devront s'ouvrir au plus tard dans les 3 mois, de date à date, suivant la date de réception de la demande de révision.

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail, moyennant un préavis de 3 mois qui commence le lendemain du jour où la dénonciation est déposée auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi (DDTE) compétente.

La dénonciation peut être totale et concerner l'ensemble des titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants du présent accord.

La dénonciation peut aussi être partielle et ne concerner qu'un ou plusieurs titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants du présent accord.

Commission nationale d'interprétation et de conciliation

Article 3

En vigueur non étendu

Il est créé une commission dite commission nationale d'interprétation et de conciliation.

Celle-ci est composée paritairement de 6 membres, 3 représentants de la fédération nationale du Crédit maritime mutuel et 3 représentants du syndicat

national des cadres hors classification des établissements de Crédit maritime mutuel. Des suppléants seront désignés. Ils remplaceront les titulaires en cas d'indisponibilité de ceux-ci, ou si l'un des titulaires est concerné.

La commission nationale d'interprétation et de conciliation a pleine compétence pour régler les questions d'interprétation relatives au présent accord. Elle pourra agir également comme commission nationale de conciliation, conformément à l'article 14 ci-après.

Le fonctionnement interne de cette commission sera défini par un règlement intérieur établi par elle-même.

Droit syndical et liberté d'opinion

Article 4

En vigueur non étendu

Les cadres hors classification des établissements de Crédit maritime mutuel ont l'entière faculté d'adhérer à tel syndicat professionnel de leur choix. La liberté syndicale leur est intégralement garantie dans les conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Les cadres hors classification des établissements de Crédit maritime mutuel jouissent d'une entière liberté d'opinion politique ou confessionnelle. Ils s'engagent toutefois à ne pas en faire état dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles.

Respect des intérêts du Crédit maritime

Article 5

En vigueur non étendu

Les cadres hors classification des établissements de Crédit maritime mutuel s'interdisent, même en dehors de l'exercice de leurs fonctions professionnelles, toute activité de nature à porter directement ou indirectement atteinte aux intérêts des établissements de Crédit maritime mutuel qui les emploient et de l'institution du Crédit maritime en général.

Toute activité de cet ordre pourrait constituer une faute grave entraînant l'application des dispositions de l'article 13 ci-après.

Obligations professionnelles

Article 6

En vigueur non étendu

Les cadres hors classification s'obligent à consacrer toute leur activité et tous leurs soins à l'accomplissement de leurs fonctions professionnelles.

Il est interdit pour un cadre hors classification d'exercer à titre personnel une autre activité professionnelle, quelle qu'elle soit, sauf accord exprès du conseil d'administration de son établissement qui devra être confirmé par le conseil d'administration de la société centrale de Crédit maritime mutuel.

Rémunération et classification

Article 7

En vigueur non étendu

Les cadres hors classification sont rémunérés suivant le système général défini par la convention collective du Crédit maritime mutuel.

Toutefois, étant hors classification et non visés par les grilles de salaires de la convention collective nationale du Crédit maritime mutuel, ils sont classés en 2 catégories :

- les cadres non directeurs de caisses régionales ;
- les directeurs de caisses régionales, ceux-ci étant eux-mêmes répartis en 3 groupes de caisses régionales selon leur importance et conformément aux dispositions de l'annexe II.

Au sens du présent article, la rémunération des cadres hors classification s'entend au sens large, à savoir de la rémunération directe et, le cas échéant :

- des avantages en nature (voiture de fonction, ou/et logement de fonction) ;
- des primes exceptionnelles de résultat.

De façon à assurer une meilleure cohérence entre les salaires des cadres hors classification, une enquête annuelle est réalisée par la fédération nationale du Crédit maritime mutuel. Les résultats de cette enquête sont présentés à l'ensemble des présidents avant que ces derniers, ou l'instance compétente dans l'entreprise qu'ils président, ne prennent une décision de modification de salaire.

Quel que soit le nombre de postes de responsabilité occupés dans le groupe, un cadre hors classification ne perçoit qu'un seul salaire, et n'est salarié que de 1 entreprise.

Avancement

Article 8

En vigueur non étendu

La situation des cadres hors classification doit être obligatoirement étudiée tous les 2 ans, en fonction de l'enquête effectuée par la fédération nationale du Crédit maritime mutuel et communiquée à chaque président de caisse régionale.

Si après 5 années consécutives, un cadre hors classification n'a pas vu sa rémunération reconsidérée, il peut demander que son cas soit examiné par la commission prévue à l'article 3 ci-dessus.

S'il n'appartient pas à cette commission, il pourra être entendu de même que son président. S'il appartient à la commission, il sera remplacé par son suppléant (mais pourra être entendu).

Embauches. - Mutations. - Détachements

Article 9

En vigueur non étendu

Embauche

Les embauches dans les établissements de Crédit maritime mutuel sont faites dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires régissant le Crédit maritime mutuel.

Circulation dans le groupe du Crédit maritime mutuel

En cas d'embauche dans un autre établissement du Crédit maritime mutuel, le cadre hors classification conserve le bénéfice de son ancienneté, l'intégralité de la carrière au Crédit maritime étant alors prise en considération.

Toute nouvelle embauche conserve un caractère volontaire de la part du cadre hors classification.

Les frais de déménagement provoqués par une telle mutation sont à la charge de l'établissement d'accueil.

Pour l'appréciation des droits à congés payés annuels, ceux-ci demeurent entiers nonobstant la mutation, la carrière de l'intéressé étant continue.

L'établissement de départ, au moment où le cadre quitte ses effectifs, doit toutefois prendre en charge, à concurrence de son temps de présence durant la période de référence (1er juin - 31 mai) l'indemnité compensatrice de congés payés. L'établissement d'accueil, durant la période où l'intéressé prend effectivement ses congés annuels, n'est tenu que de maintenir la rémunération correspondant aux droits à congés payés qu'il a acquis effectivement à son service, en fonction de son temps de présence pendant la période de référence (1er juin - 31 mars).

Mobilité des directeurs de caisses régionales

La mobilité des directeurs de caisses régionales au sein des entreprises de Crédit maritime mutuel est jugée hautement souhaitable à l'issue d'une période d'activité comprise entre 5 et 10 ans dans la même entreprise. Dans le respect de la responsabilité des conseils d'administration et des textes légaux et

réglementaires, il revient à la société centrale de Crédit maritime mutuel d'organiser cette mobilité.

Cette mobilité s'entend sans diminution de salaire au sens de l'article 7.

Ceci concerne les directeurs de caisses régionales qui changeraient de caisse régionale, ou seraient recrutés par la société centrale comme cadre de direction, par fédération en qualité de directeur, ou par toute filiale du groupe en qualité de directeur. En ce qui concerne la mobilité des cadres de direction de la société centrale de Crédit maritime mutuel vers des postes de direction dans des entreprises de Crédit maritime, mobilité qui est également jugée hautement souhaitable, le bénéfice de statut de directeur est soumis aux textes en vigueur concernant l'agrément.

Compte tenu de la disparité des différentes entreprises du groupe et donc de leur capacité financière, des compensations pourront être recherchées au profit de la structure d'accueil en confiant au personnel concerné des responsabilités nationales qui seraient alors facturées par l'entreprise d'accueil.

Détachement

Le détachement s'entend au niveau des organismes constitués entre caisses régionales à condition qu'ils ne soient pas partie intégrante de l'une d'entre elles.

Logement de fonction

Article 10

En vigueur non étendu

Lorsque l'établissement de Crédit maritime mutuel affecte, dans un immeuble dont il est propriétaire ou locataire, un logement à titre gratuit à un cadre hors classification, cette affectation révocable est la conséquence des fonctions qui lui ont été confiées et constitue un avantage accessoire du contrat de travail ne pouvant donner droit, après rupture de celui-ci, au maintien dans les lieux.

Cette occupation prendra fin dans un délai de 3 mois à compter de la cessation, pour une cause quelconque, des fonctions ou de l'avis de reprise du logement par l'établissement pour l'installation de ses services ou tout autre motif.

En conséquence, le cadre hors classification s'engage formellement à :

- libérer son logement dans les cas et délai prévus à l'alinéa ci-dessus sans mise en demeure préalable et sans qu'il puisse prétendre à des dommages et intérêts ;
- n'utiliser les locaux dont la jouissance lui est accordée que pour son habitation personnelle et celle de son conjoint et de ses ascendants ou descendants vivant avec lui ;
- n'y admettre aucun pensionnaire ;
- ne faire aucune transformation et à n'élever aucune construction dans les cours et jardins sans l'assentiment exprès du conseil d'administration de l'établissement de Crédit maritime mutuel.

Frais de déplacement

Article 11

En vigueur non étendu

Les frais de déplacement constituent une charge d'exploitation de l'établissement de Crédit maritime mutuel et sont remboursés aux cadres hors classification lorsqu'ils sont exposés pour les nécessités du service et dans l'intérêt de l'établissement.

Clause de non-concurrence

Article 12

En vigueur non étendu

Au cas où un cadre hors classification viendrait à quitter l'établissement, et après agrément en ce qui concerne les directeurs de caisses régionales, pour toute autre cause que le licenciement économique, il s'engage pour une durée de 1 année, à compter du jour de son départ, à n'exercer au service de sociétés particulières, établissements, organismes ou entreprises quelconques effectuant des opérations bancaires au sens de la loi bancaire de 1984 aucune activité professionnelle dans les départements d'intervention de l'établissement.

Au cas où le cadre hors classification ne respecterait pas cet engagement, l'établissement employeur de Crédit maritime mutuel serait en droit de lui réclamer, à titre de dommages et intérêts forfaitairement évalués et à compter de la notification qui lui serait faite d'avoir à cesser l'activité en cause, une somme correspondant par jour de retard à un trentième du dernier salaire mensuel net perçu.

En contrepartie de cette interdiction, le cadre hors classification bénéficiera pendant toute la durée de l'interdiction d'une contrepartie financière correspondant à 50 % de son salaire mensuel de base en cas de licenciement autre qu'économique et de 30 % en cas de démission.

L'établissement employeur aura toutefois la possibilité de le libérer de cette interdiction. Dans cette hypothèse, il devra le faire au plus tard dans les 30 jours suivant la notification de la rupture du contrat de travail.

Licenciement

Article 13

En vigueur non étendu

Lorsque le conseil d'administration d'un établissement envisage de licencier un cadre hors classification, pour quelque cause que ce soit, celui-ci pourra avoir recours à la commission nationale prévue à l'article 3 ci-dessus, qui disposera d'un délai de 1 mois pour émettre un avis.

Lorsque le conseil d'administration invoque la faute lourde, la faute grave ou une condamnation entachant l'honneur, il peut suspendre immédiatement l'intéressé de ses fonctions.

Commission nationale d'interprétation et de conciliation

Article 14

En vigueur non étendu

Mode de saisine, procédure et notification de l'avis lorsque la commission agit en matière de conciliation.

Mode de saisine et procédure

La commission nationale sera saisie à la requête de la partie la plus diligente par lettre recommandée avec avis de réception adressée à son président, précisant les griefs évoqués.

Celui-ci avisera alors aussitôt l'autre partie qui, dans les 8 jours suivants, devra préciser par écrit ses arguments en défense, en adressant son dossier à la fédération nationale du Crédit maritime mutuel.

La commission nationale disposera pour formuler son avis, d'un délai de 1 mois, calculé à compter du jour de réception de la demande dont elle a été saisie.

Chaque partie pourra s'exprimer en personne, l'établissement du Crédit maritime mutuel employeur étant représenté de droit par le président du conseil d'administration.

En cas d'empêchement du président, il sera suppléé par l'un des vice-présidents du conseil d'administration.

La commission nationale pourra procéder à toute enquête à l'intérieur de l'établissement de Crédit maritime, mais avec l'accord exprès du président dudit établissement.

Rédaction et notification de l'avis

Le secrétaire de la commission rédigera en 3 exemplaires le texte de l'avis exprimé par la commission nationale et le fera signer par le président de celle-ci, un exemplaire étant remis à chaque partie, dans les 8 jours de la réunion de la commission nationale, et le 3e demeurant dans les archives de la commission.

Préavis et indemnité de licenciement

Article 15

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de départ à la retraite

Article 16

En vigueur non étendu

Tout cadre hors classification percevra au moment de son départ à la retraite ou préretraite une indemnité égale à 2/5 de mois par année de présence au Crédit maritime dans un emploi de cadre hors classification.

Le cas échéant, il sera ajouté à ce calcul 1/5 de mois par année de présence au Crédit maritime pour les années de service dans un emploi ne relevant pas de la catégorie des cadres hors classification.

Toute année commencée est considérée comme complète.

Dans tous les cas, le montant maximum contractuel de la prime de départ à la retraite ne saurait être supérieur à 9/12 du traitement annuel brut ayant fait l'objet de la dernière déclaration fiscale sur les traitements et salaires y compris l'évaluation des avantages en nature.

Cette indemnité sera versée dans le cas d'un départ volontaire à la retraite ou en cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur dans les conditions prévues par la loi.

Généralités

Article 17

En vigueur non étendu

Pour les questions non traitées dans le présent accord, et notamment les dispositions ayant trait aux gratifications, aux vacances et congés, aux retraites, on pourra se reporter aux dispositions de la convention collective de travail du Crédit maritime mutuel en date du 18 janvier 2002.

Article 18

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la direction départementale du travail.

Annexes

Annexe I

En vigueur non étendu

Commission nationale d'interprétation et de conciliation

Composition

Nombre de membres : 6.

Modalités de désignation :

- 3 membres représentant la fédération nationale du Crédit maritime. Composent de droit cette délégation le président de la fédération ainsi que le président de la société centrale de Crédit maritime, et le directeur général de la société centrale ;

- 3 membres désignés par le syndicat national des cadres hors classification.

Fonctionnement : un président et un secrétaire seront désignés par les membres, l'un représentant le syndicat national des cadres hors classification, l'autre la fédération nationale du Crédit maritime mutuel, avec une alternance tous les 2 ans.

Objet

Interprétation : la commission peut être amenée à la demande de l'une ou l'autre des parties à donner un avis sur l'interprétation des dispositions du présent avenant.

Conciliation : voir article 3 du présent accord.

Fonctionnement

Saisine : voir article 14 du présent accord.

Décision : voir article 14 du présent accord.

Annexe II

En vigueur non étendu

Rémunérations minima et classification

Les cadres hors classification sont rémunérés suivant le système général défini par la convention collective du Crédit maritime.

Ils bénéficient d'une rémunération minima garantie (y compris avantage en nature, logement et voiture) définie comme suit :

1. En ce qui concerne les cadres non directeurs

de caisses régionales (salaires minima)

1. Jusqu'à 5 ans d'expérience au titre de cadre hors classe au CMM : 55 000 €.

2. Après 5 ans d'expérience au titre de cadre hors classe : 57 000 €.

3. Après 10 ans d'expérience au titre de cadre hors classe : 60 000 €.

2. En ce qui concerne les directeurs de caisses régionale

a) Partie fixe :

Ils sont classés selon des niveaux de classification touchant à la taille de l'établissement et à l'expérience du directeur traduite au travers de son recrutement, de l'obtention de l'agrément ou de la reconnaissance de celle-ci par l'ensemble des dirigeants du Crédit maritime mutuel.

Grille de salaires minima

(En euros.)

CATÉGORIE	TOTAL BILAN	TOTAL BILAN	TOTAL BILAN
	<200 M€	> 200 M€ < 400 M€	> 400 M€
1) Prise de fonction (*)	78 000	94 100	100 000
2) Agrément	90 600	108 200	115 000

CATÉGORIE	TOTAL BILAN <200 M€	TOTAL BILAN > 200 M€ < 400 M€	TOTAL BILAN > 400 M€
3) Expérience			
Expérience 1	103 200	120 800	130 000
Expérience 2	108 000	127 000	137 000
(*) Ces minima (prise de fonction et expérience 2) pourront varier sur décision du président du conseil d'administration dans une fourchette de - 5 % à + 5 %.			

1. Prise de fonction : entrée dans la fonction de cadre hors classification de Crédit maritime mutuel.

2. Agrément : obtention de l'agrément après avis conforme de la société centrale et confirmation de l'organisme de tutelle.

3. Expérience : ancienneté à compter de la date de prise de fonction :

- expérience 1 : 5 ans ;

- expérience 2 : 10 ans, pouvant être raccourcie exceptionnellement sur décision du président.

Cette grille suivra les évolutions de la grille de salaires de la convention collective nationale du Crédit maritime mutuel. Il s'agit de salaires minima incluant les éventuels avantages en nature.

Un point annuel sera présenté aux présidents des caisses régionales dans le cadre de la réunion de début d'année de la fédération de Crédit maritime mutuel.

b) Partie variable :

Une partie variable n'excédant pas 15 % du traitement annuel brut pourra être allouée au directeur, sur décision du président, sous forme de prime exceptionnelle en fonction de l'atteinte d'objectifs d'amélioration fixés par le président de l'établissement de Crédit maritime mutuel en accord avec la société centrale. Les objectifs appréciés seront au minimum ceux du plan à moyen terme en vigueur, éventuellement complétés d'autres ratios d'observation nécessaire à l'amélioration souhaitée. Cette partie variable jouera en fonction de :

- l'évolution observée par rapport à la situation de l'établissement ;

- l'atteinte de niveau de seuil par rapport aux objectifs de l'ensemble des établissements.

Accord du 23 juin 2005 relatif à la couverture sociale en cas de transfert ou rupture du contrat de travail

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale du Crédit maritime mutuel,
Organisations de salariés	Le syndicat de la confédération des travailleurs chrétiens de banques et établissements financiers, CFTC ; La fédération CGT des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance ; Le syndicat CGT-FO ; Le syndicat national de la banque et du crédit (SNB) CFE-CGC ; Le syndicat de la confédération française démocratique du travail CFDT, Préambule

Préambule

En vigueur non étendu

A la suite du conseil d'administration de la société centrale du 19 octobre 2004 annonçant la décision d'adossement technique et fonctionnel des caisses régionales de Crédit maritime mutuel avec les Banques populaires régionales, les établissements de Crédit maritime mutuel représentés par la fédération nationale du Crédit maritime mutuel et les organisations syndicales ont souhaité signer un accord de branche garantissant à l'ensemble des salariés toutes catégories confondues, y compris les cadres hors classification, des garanties complémentaires relatives au volet social, en raison de l'éventualité de transferts ou de ruptures de contrats de travail que ce rapprochement pourrait entraîner.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entités relevant de la convention collective du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002 .

Cadre juridique

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L. 131-1 et suivants du code du travail. Il complète les dispositions de la convention collective du Crédit maritime mutuel et les dispositions légales, réglementaires conventionnelles.

Couverture « sociale » (maintien du bénéfice de la mutuelle)

Article 3

En vigueur non étendu

En cas de licenciement pour motif économique, individuel ou collectif, au sens de l'article 29 de la convention collective du Crédit maritime mutuel, le bénéfice de la mutuelle sera intégralement maintenu, pendant une durée de 1 an, à compter du terme du contrat de travail de chaque salarié concerné, à savoir à compter du terme du préavis, dispensé ou non d'exécution.

La part patronale sera à la charge de l'entreprise et la part salariale, à la charge du salarié. L'année de cotisation sera payée au jour du départ. Elle sera réglée par l'employeur, lequel aura à charge la récupération auprès du salarié licencié par retenue.

Chaque collaborateur aura le choix d'adhérer ou de renoncer à cette disposition.

Aides au reclassement

Article 4

En vigueur non étendu

1. Conditions applicables au personnel

Lorsque le salarié concerné bénéficie d'encours de prêts, les conditions de ceux-ci resteront en vigueur jusqu'à leur terme.

2. Frais de déplacement

Dans l'hypothèse où le salarié, reclassé dans une autre entité Crédit maritime et ne déménageant pas, est contraint d'utiliser son véhicule personnel pour se rendre sur son lieu de travail et en revenir, et lorsque le trajet aller-retour est supérieur à 40 kilomètres, une prise en charge, sous forme d'indemnités kilométriques (selon barème en vigueur dans l'entité quittée) sera effectuée par l'ancienne entité pour la partie au-delà de 40 kilomètres et pendant une durée maximum de 1 an.

3. Double résidence provisoire

Dans l'hypothèse où le salarié ne pourrait changer immédiatement de domicile familial, en raison de la scolarité des enfants vivant au foyer, ou d'autres raisons familiales graves, l'ancienne entité devra verser, pendant la période où le transfert de la famille est différé, une indemnité partielle de double résidence non cumulable avec les frais de déplacement définis ci-dessus, pendant une durée limitée à 1 an et à un montant de 200 € par mois ; le montant de cette indemnité étant indexé sur l'indice de référence du prix des loyers.

4. Déménagement - Frais d'installation

Les frais de déménagement sont pris en charge par l'ancienne entité Crédit maritime sur justificatifs, après accord de la direction, sur un devis. Elle participera aux frais de recherche de logement, en cas de déménagement, par la prise en charge des frais de déplacement (y compris nuits d'hôtel et repas). Cette participation est plafonnée à 600 €. Pour les cas exceptionnels, les dépassements devront faire l'objet d'étude au cas par cas entre les parties.

5. Aide au logement

Les frais d'agence seront pris en charge après acceptation d'un devis par l'ancienne entité Crédit maritime, et remboursés sur présentation des justificatifs.

La prise en charge en cas de différence entre l'ancien et le nouveau loyer sera supportée par l'ancienne entité Crédit maritime, pendant une durée maximum de 1 an dans la limite de 150 € par mois.

6. Assistance à la recherche d'un emploi pour le conjoint

Lorsque le conjoint exerce une activité professionnelle, le collaborateur recevra pour celui-ci conseil et assistance à la recherche d'un emploi sur son nouveau lieu de travail (orientation vers un cabinet d'outplacement, adresses utiles, contacts privilégiés...).

7. Mode d'intégration

Les parties s'engagent à tout mettre en oeuvre pour assurer la réussite de l'intégration du collaborateur dans son poste.

8. Formation

En cas de reclassement dans une entité Crédit maritime, le salarié bénéficiera d'une formation adaptée aux besoins de sa nouvelle fonction. Le contenu de la formation sera à définir entre les parties en fonction du poste à pourvoir et dans le cadre d'un plan de formation individualisé contractuel.

Licenciement

Article 5

En vigueur non étendu

1. Conditions applicables au personnel

En cas de licenciement pour motif économique, individuel ou collectif, au sens de l'article 29 de la convention collective du Crédit maritime mutuel, chaque salarié concerné bénéficiera du maintien des conditions en vigueur à la date de la notification de la rupture pour le ou les prêts au personnel lui ayant été accordés.

Ce maintien des conditions des prêts au personnel sera, cependant, limité à la période pendant laquelle, à la suite de son départ, le salarié concerné n'aura pas trouvé un emploi, ni repris une activité. Ces conditions resteront maintenues même après l'extinction des droits à l'assurance chômage, si le salarié n'a pas repris d'activité.

Il en sera de même pour l'application de l'ensemble des conditions de tarifications particulières accordées au personnel de l'entité dont il dépend.

Tout salarié concerné devra donc informer, sans délai, la direction de l'entité concernée de toute évolution de sa situation. Celle-ci pourra demander, à tout moment, la communication des justificatifs de la situation professionnelle de tout salarié concerné par le présent article. A défaut pour le salarié de répondre à la demande, il perdra le bénéfice des dispositions du présent article.

2. Les indemnités

a) Les techniciens des métiers de la banque

En cas de licenciement pour motif économique, individuel ou collectif, au sens de l'article 29.3 de la convention collective nationale du Crédit maritime mutuel, chaque salarié concerné bénéficiera d'une indemnité égale à :

- 1/2 mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis dans l'entreprise antérieurement au 1er janvier 2002, majorée de 33 % ;
- 1/3 de mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis dans l'entreprise à partir du 1er janvier 2002, majorée de 33 %.

L'indemnité de licenciement est limitée à :

- 24 mensualités pour les techniciens des métiers de la banque.

Cette disposition se substitue aux accords qui auraient déjà prévu une telle majoration.

b) Les cadres

En cas de licenciement pour motif économique, individuel ou collectif, au sens de l'article 29.3 de la convention collective nationale du Crédit maritime mutuel, chaque salarié concerné bénéficiera d'une indemnité égale à :

- 1/2 mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis dans l'entreprise antérieurement au 1er janvier 2002, majorée de 25 % ;
- 1/3 de mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis dans l'entreprise à partir du 1er janvier 2002, majorée de 25 %.

L'indemnité de licenciement est limitée à 30 mensualités pour les cadres.

Cette disposition se substitue aux accords qui auraient déjà prévu une telle majoration.

c) Les cadres hors classification

Les cadres hors classification bénéficieront dans le cadre du présent accord de l'indemnité de licenciement prévue au statut des directeurs des établissements de Crédit maritime.

Le calcul de cette indemnité sera majoré de 20 %, le plafond étant fixé à 36 mensualités.

Cette disposition se substitue aux accords qui auraient déjà prévu une telle majoration.

Dans tous les cas, elle est versée dans les 10 jours à compter de la date de fin du préavis réalisé, ou de la date d'envoi de la lettre de licenciement, si le salarié est dispensé du préavis.

Interprétation

Article 6

En vigueur non étendu

Une commission de suivi (dont règlement en annexe) composée des parties signataires sera créée pour recevoir, étudier et tenter de régler tout différend, d'ordre individuel ou collectif, né de l'interprétation et/ou de l'application du présent accord. Elle se réunira à la demande.

Consécutivement les parties se rencontreront, à la requête de la partie la plus diligente, dans les 15 jours suivant toute demande.

Si nécessaire, une deuxième réunion se tiendra dans un délai de 10 jours de la première réunion. Un procès-verbal devra être établi par la fédération nationale du Crédit maritime mutuel sous un délai de 8 jours et adressé aux différentes parties.

Durant cette période, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet d'une tentative de règlement.

Durée - Révision - Dénonciation de l'accord

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature et pour une durée de 3 ans. Toutefois si à cette échéance les adossements n'étaient pas en totalité réalisés une nouvelle période de validité de 3 ans s'appliquerait inconditionnellement à la demande de l'une des parties.

Durant la validité (reconductions éventuelles comprises) de cet accord, aucune des parties ne pourra le dénoncer.

Publicité et formalités de dépôt

Article 8

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent accord de branche sera, à l'initiative de la partie la plus diligente, déposé en 5 exemplaires auprès de la direction départementale du travail de la Roche-sur-Yon et en 1 exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes des Sables-d'Olonne.

Annexe I du 9 mars 2006 à l'accord du 23 juin 2005

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale du Crédit maritime mutuel.
Organisations de salariés	Fédération des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance CGT ; Syndicat de la confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) de banques et établissements financiers ; Syndicat CGT-FO ; Syndicat national de la banque et du crédit (SNB) CFE-CGC ; Syndicat confédération française démocratique du travail (CFDT).

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux ont négocié le 23 juin 2005 un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002, suite à l'adossement technique et fonctionnel des caisses régionales de Crédit maritime mutuel avec les Banques populaires régionales.

Les dispositions de cet accord, dont l'objet est de garantir les salariés du Crédit maritime des éventuelles conséquences sociales de l'adossement Banque populaire qui pourraient découler de cet accord, sont confirmées dans leur intégralité.

L'article 6 dudit accord prévoyant la création d'une commission de suivi, il est décidé et convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est créé une commission de suivi dont l'objet est de recevoir, étudier et de tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'interprétation ou de l'application de l'accord.

Article 2

En vigueur non étendu

Pour respecter le caractère paritaire, la commission est composée, à nombre égal, de représentants de la fédération nationale du Crédit maritime mutuel, d'une part, et des différentes organisations syndicales de salariés signataires de l'accord, d'autre part.

La commission ne pourra valablement statuer que si au moins 4 membres sont présents (2 représentants des organisations syndicales et 2 représentants des employeurs).

Les membres non présents à la réunion ont la faculté de donner mandat aux autres membres présents.

Article 3

En vigueur non étendu

La présidence est assurée par la Fédération nationale du Crédit maritime mutuel.

Article 4

En vigueur non étendu

La commission émet des avis sur les questions dont elle est saisie.

Elle émet ces avis à la majorité de ses membres présents ou représentés.

Article 5

En vigueur non étendu

La commission est saisie à la requête de l'une ou l'autre des parties signataires de l'accord de branche.

La demande doit comporter de manière précise l'objet de la requête, laquelle doit être transmise par lettre recommandée avec AR au président. Elle comporte l'ensemble des pièces et éléments nécessaires à l'examen du dossier.

Article 6

En vigueur non étendu

Saisi d'une requête, le président doit réunir la commission au plus tard dans les 15 jours suivant la réception de la requête.

Article 7

En vigueur non étendu

A défaut de pouvoir émettre un avis, la commission se réunira une seconde fois dans un délai de 15 jours de la première réunion.

Article 8

En vigueur non étendu

Chaque réunion de la commission fera l'objet d'un procès-verbal établi par la Fédération nationale du Crédit maritime mutuel sous un délai de 8 jours dont 1 exemplaire sera remis à chacune des parties et sera émargé par ces dernières.

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent règlement intérieur, constituant une annexe à l'accord de branche du 23 juin 2005, fera l'objet, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail, d'un dépôt auprès de la DDTE de La Roche-sur-Yon, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes des Sables-d'Olonne.

Accord du 15 novembre 2006 relatif à l'adossement du Crédit maritime mutuel aux Banques populaires

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale du Crédit maritime mutuel dont le siège social est situé 3, avenue Carnot, 85100 Les Sables-d'Olonne (Vendée),

Signataires	
Organisations de salariés	Le syndicat de la confédération des travailleurs chrétiens de banques et établissements financiers, CFTC ; La fédération CGT des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance ; Le syndicat CGT-FO ; Le syndicat national de la banque et du crédit (SNB) CFE-CGC ; Le syndicat de la confédération française démocratique du travail CFDT,

Préambule

En vigueur non étendu

Préambule

A la suite du conseil d'administration de la société centrale du 19 octobre 2004 annonçant la décision d'adossement technique et fonctionnel des caisses régionales de Crédit maritime mutuel avec les Banques populaires régionales, les établissements de Crédit maritime mutuel représentés par la fédération nationale du Crédit maritime mutuel et les organisations syndicales ont souhaité signer un accord de branche garantissant à l'ensemble des salariés toutes catégories confondues, y compris les cadres hors classification, des garanties complémentaires relatives au volet social, en raison de l'éventualité de transferts ou de ruptures de contrats de travail que ce rapprochement pourrait entraîner.

Un accord de branche a été signé dans ce cadre le 23 juin 2005, afin d'assurer aux salariés pouvant faire l'objet d'un licenciement, des garanties en matière d'aide au reclassement, d'indemnité de licenciement et de couverture sociale.

La migration informatique programmée dans le cadre du rapprochement du Crédit maritime et du groupe Banque populaire devant se mettre en place en 2008, les parties sont convenues de procéder à une nouvelle écriture de l'accord, laquelle se substitue à l'accord du 23 juin 2005 et à son annexe I du 9 mars 2006.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entités relevant de la convention collective du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002.

Cadre juridique

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L. 131-1 et suivants du code du travail. Il complète les dispositions de la convention collective du Crédit maritime mutuel et les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

Couverture « sociale » (maintien du bénéfice de la mutuelle)

Article 3

En vigueur non étendu

En cas de licenciement pour motif économique, individuel ou collectif, au sens de l'article 29 de la convention collective du Crédit maritime mutuel, le bénéfice de la mutuelle sera intégralement maintenu, pendant une durée de 1 an, à compter du terme du contrat de travail de chaque salarié concerné, à savoir à compter du terme du préavis, dispensé ou non d'exécution.

La part patronale sera à la charge de l'entreprise et la part salariale à la charge du salarié. L'année de cotisation sera payée au jour du départ. Elle sera réglée par l'employeur, lequel aura à charge la récupération auprès du salarié licencié par retenue.

Chaque collaborateur aura le choix d'adhérer ou de renoncer à cette disposition.

Aides au reclassement

Article 4

En vigueur non étendu

1. Conditions applicables au personnel

Lorsque le salarié concerné bénéficie d'encours de prêts, les conditions de ceux-ci resteront en vigueur jusqu'à leur terme.

2. Frais de déplacement

Dans l'hypothèse où le salarié, reclassé dans une autre entité Crédit maritime et ne déménageant pas, est contraint d'utiliser son véhicule personnel pour se rendre sur son lieu de travail et en revenir, et lorsque le trajet « aller-retour » est supérieur à 40 km, une prise en charge, sous forme d'indemnités kilométriques (selon barème en vigueur dans l'entité quittée) sera effectuée par l'ancienne entité pour la partie au-delà de 40 km et pendant une durée maximum de 1 an.

3. Double résidence provisoire

Dans l'hypothèse où le salarié ne pourrait changer immédiatement de domicile familial, en raison de la scolarité des enfants vivant au foyer, ou d'autres raisons familiales graves, l'ancienne entité devra verser, pendant la période où le transfert de la famille est différé, une indemnité partielle de double résidence non cumulable avec les frais de déplacement définis ci-dessus, pendant une durée limitée à 1 an et à un montant de 200 par mois ; le montant de cette indemnité étant indexé sur l'indice de référence du prix des loyers.

4. Déménagement. - Frais d'installation

Les frais de déménagement sont pris en charge par l'ancienne entité Crédit maritime sur justificatifs, après accord de la direction, sur un devis. Elle participera aux frais de recherche de logement, en cas de déménagement, par la prise en charge des frais de déplacement (y compris nuits d'hôtel et repas). Cette participation est plafonnée à 600. Pour les cas exceptionnels, les dépassements devront faire l'objet d'une étude au cas par cas entre les parties.

5. Aide au logement

Les frais d'agence seront pris en charge après acceptation d'un devis par l'ancienne entité Crédit maritime et remboursés sur présentation des justificatifs.

La prise en charge en cas de différence entre l'ancien et le nouveau loyer sera supportée par l'ancienne entité Crédit maritime, pendant une durée maximum de 1 an dans la limite de 150 par mois.

6. Assistance à la recherche d'un emploi pour le conjoint

Lorsque le conjoint exerce une activité professionnelle, le collaborateur recevra pour celui-ci conseil et assistance à la recherche d'un emploi sur son nouveau lieu de travail (orientation vers un cabinet d'« outplacement », adresses utiles, contacts privilégiés...)

7. Mode d'intégration

Les parties s'engagent à tout mettre en oeuvre pour assurer la réussite de l'intégration du collaborateur dans son poste.

8. Formation

En cas de reclassement dans une entité Crédit maritime, le salarié bénéficiera d'une formation adaptée aux besoins de sa nouvelle fonction. Le contenu de la formation sera à définir entre les parties en fonction du poste à pourvoir et dans le cadre d'un plan de formation individualisé contractuel.

Licenciement

Article 5

En vigueur non étendu

1. Conditions applicables au personnel

En cas de licenciement pour motif économique, individuel ou collectif, au sens de l'article 29 de la convention collective du Crédit maritime mutuel, chaque salarié concerné bénéficiera du maintien des conditions en vigueur à la date de la notification de la rupture pour le ou les prêts au personnel lui ayant été accordés.

Ce maintien des conditions des prêts au personnel sera cependant limité à la période pendant laquelle, à la suite de son départ, le salarié concerné n'aura pas trouvé un emploi ni repris une activité. Ces conditions resteront maintenues même après l'extinction des droits à l'assurance chômage, si le salarié n'a pas repris d'activité.

Il en sera de même pour l'application de l'ensemble des conditions de tarifications particulières accordées au personnel de l'entité dont il dépend.

Tout salarié concerné devra donc informer, sans délai, la direction de l'entité concernée de toute évolution de sa situation. Celle-ci pourra demander, à tout moment, la communication des justificatifs de la situation professionnelle de tout salarié concerné par le présent article. A défaut pour le salarié de répondre à la demande, il perdra le bénéfice des dispositions du présent article.

2. Les indemnités

a) Les techniciens des métiers de la banque

En cas de licenciement pour motif économique, individuel ou collectif, au sens de l'article 29.3 de la convention collective nationale du Crédit maritime mutuel, chaque salarié concerné bénéficiera d'une indemnité égale à :

- 1/2 de mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis dans l'entreprise antérieurement au 1er janvier 2002, majorée de 33 % ;

- 1/3 de mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis dans l'entreprise à partir du 1er janvier 2002, majorée de 33 %.

L'indemnité de licenciement est limitée à :

- 24 mensualités pour les techniciens des métiers de la banque.

Cette disposition se substitue aux accords qui auraient déjà prévu une telle majoration.

b) Les cadres

En cas de licenciement pour motif économique, individuel ou collectif, au sens de l'article 29.3 de la convention collective nationale du Crédit maritime mutuel, chaque salarié concerné bénéficiera d'une indemnité égale à :

- 1/2 de mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis dans l'entreprise antérieurement au 1er janvier 2002, majorée de 25 % ;

- 1/3 de mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis dans l'entreprise à partir du 1er janvier 2002, majorée de 25 % ;

L'indemnité de licenciement est limitée à :

- 30 mensualités pour les cadres.

Cette disposition se substitue aux accords qui auraient déjà prévu une telle majoration.

c) Les cadres hors classification

Les cadres hors classification bénéficieront dans le cadre du présent accord de l'indemnité de licenciement prévue au statut des directeurs des établissements de Crédit maritime.

Le calcul de cette indemnité sera majoré de 20 %, le plafond étant fixé à 36 mensualités.

Cette disposition se substitue aux accords qui auraient déjà prévu une telle majoration.

Dans tous les cas, elle est versée dans les 10 jours à compter de la date de fin du préavis réalisé, ou de la date d'envoi de la lettre de licenciement, si le salarié est dispensé du préavis.

Interprétation

Article 6

En vigueur non étendu

Une commission de suivi (dont règlement en annexe) composée des parties signataires est créée pour recevoir, étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'interprétation et/ou de l'application du présent accord. Elle se réunira à la demande.

Consécutivement les parties se rencontreront, à la requête de la partie la plus diligente, dans les 15 jours suivant toute demande.

Si nécessaire une deuxième réunion se tiendra dans un délai de 10 jours de la première réunion. Un procès-verbal devra être établi par la fédération nationale du Crédit maritime mutuel sous un délai de 8 jours et adressé aux différentes parties.

Durant cette période les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet d'une tentative de règlement.

Durée. - Révision. - Dénonciation de l'accord

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature et prendra fin de plein droit le 31 décembre 2009. Il se substitue à l'accord du 23 juin 2005. Durant la validité de cet accord, aucune des parties ne pourra le dénoncer.

Publicité et formalités de dépôt

Article 8

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent accord de branche sera, à l'initiative de la partie la plus diligente, déposé en 5 exemplaires auprès de la direction départementale du travail de La Roche-sur-Yon et en 1 exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes des Sables-d'Olonne.

Fait aux Sables-d'Olonne, le 15 novembre 2006.

(Suivent les signatures.)

Annexe

En vigueur non étendu

ANNEXE I

Règlement intérieur de la commission de suivi

Les partenaires sociaux ont négocié le 15 novembre 2006 un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002, suite à l'adossment technique et fonctionnel des caisses régionales de Crédit maritime mutuel avec les Banques populaires régionales.

Les dispositions de cet accord, dont l'objet est de garantir les salariés du Crédit maritime des éventuelles conséquences sociales de l'adossment Banque populaire qui pourraient découler de cet accord, sont confirmées dans leur intégralité.

L'article 6 dudit accord prévoyant la création d'une commission de suivi, il est décidé et convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est créé une commission de suivi dont l'objet est de recevoir, étudier et de tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'interprétation ou de l'application de l'accord.

Article 2

En vigueur non étendu

Pour respecter le caractère paritaire, la commission est composée, à nombre égal, de représentants de la fédération nationale du Crédit maritime mutuel, d'une part, et des différentes organisations syndicales de salariés signataires de l'accord, d'autre part.

La commission ne pourra valablement statuer que si au moins 4 membres sont présents (2 représentants des organisations syndicales et 2 représentants des employeurs).

Les membres non présents à la réunion ont la faculté de donner mandat aux autres membres présents.

Article 3

En vigueur non étendu

La présidence est assurée par la fédération nationale du Crédit maritime mutuel.

Article 4

En vigueur non étendu

La commission émet des avis sur les questions dont elle est saisie. Elle émet ces avis à la majorité de ses membres présents ou représentés.

Article 5

En vigueur non étendu

La commission est saisie à la requête de l'une ou l'autre des parties signataires de l'accord de branche.

La demande doit comporter de manière précise l'objet de la requête, laquelle doit être transmise par lettre recommandée avec avis de réception au président. Elle comporte l'ensemble des pièces et éléments nécessaires à l'examen du dossier.

Article 6

En vigueur non étendu

Saisi d'une requête, le président doit réunir la commission au plus tard dans les 15 jours suivant la réception de la requête.

Article 7

En vigueur non étendu

A défaut de pouvoir émettre un avis, la commission se réunira une seconde fois dans un délai de 15 jours après la première réunion.

Article 8

En vigueur non étendu

Chaque réunion de la commission fera l'objet d'un procès-verbal, établi par la fédération nationale du Crédit maritime mutuel sous un délai de 8 jours, dont 1 exemplaire sera remis à chacune des parties et sera émargé par ces dernières.

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent règlement intérieur, constituant une annexe à l'accord de branche du 23 juin 2005, fera l'objet, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail, d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de La Roche-sur-Yon, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes des Sables-d'Olonne.

Avenant n° 8 du 30 juin 2010 relatif à la prime d'ancienneté

Signataires	
Organisations patronales	La FNCMM,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO ; La CFTC banque,

Article 1er

En vigueur non étendu

Les signataires de la convention collective du crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002 conviennent de modifier l'article 45 bis (titre V, chapitre 1er) de la convention collective concernant l'ancienneté Crédit maritime comme suit :

« Article 45 bis

Prime d'ancienneté Crédit maritime

Il est attribué à tout agent une prime ponctuelle d'ancienneté égale à :

- 1/2 mois de salaire pour 15 ans de présence au Crédit maritime mutuel ;
- 1 mois de salaire pour 20 ans de présence au Crédit maritime mutuel ;
- 1 mois de salaire pour 25 ans de présence au Crédit maritime mutuel ;
- 1 mois 1/2 de salaire pour 30 ans de présence au Crédit maritime mutuel ;
- 2 mois de salaire pour 37 ans 1/2 de présence au Crédit maritime mutuel. »

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er juillet 2010.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt en 2 exemplaires auprès de la direction générale du travail de Paris et 1 exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Avenant n° 9 du 30 juin 2010 relatif l'indemnisation de la maladie

Signataires	
Organisations patronales	La FNCMM,

Signataires	
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO ; La FSPBA CGT ; La CFDT banque,

En vigueur non étendu

Les signataires de la convention collective du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002 conviennent de modifier l'article 54 de la convention collective concernant la maladie comme suit :

« Article 54.1

Durée et modalités d'indemnisation

En cas d'absence pour accident, maladie ou cure thermique agréée donnant lieu au versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale, les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise (2) bénéficient d'une indemnisation égale à 100 % ou à 50 % du salaire mensuel de base (3), versée par l'employeur ou par un tiers mandaté, dans les conditions définies ci-après.

Ancienneté	Maintien du salaire A 100 %	Maintien du salaire A 50 %
De 1 à 5 ans	2 mois	2 mois
De 5 à 10 ans	3 mois	3 mois
De 10 à 15 ans	4 mois	4 mois
De 15 à 20 ans	5 mois	5 mois
Plus de 20 ans	6 mois	6 mois

Pour les salariés ayant au moins un enfant à charge au sens fiscal du terme, la durée d'indemnisation à demi-salaire est :

- de 1 à 5 ans : 5 mois ;
- de 5 à 10 ans : 6 mois ;
- au-delà de 10 ans : 8 mois.

Lorsqu'un salarié justifie, pour tout type de contrat de travail, d'une ancienneté professionnelle bancaire d'au moins 3 ans consécutifs acquise chez son ou ses deux précédents employeurs dès lors que ces derniers relèvent du champ d'application de l'article 1er de la présente convention collective, il bénéficie dès son embauche et pendant la première année d'un maintien de salaire à 100 % pendant 2 mois, puis 50 % pendant 2 mois selon les modalités prévues au présent article. A compter de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, le barème figurant dans le tableau précédent lui est applicable.

L'indemnisation s'effectue dès le 1er jour d'absence pour le 1er et 2e arrêt et dès le 4e jour d'absence pour les arrêts suivants. Pour les absences résultant d'accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, le salaire est maintenu dès le 1er jour d'absence dans tous les cas.

La durée et les modalités d'indemnisation de l'arrêt sont appréciées sur une période de 12 mois glissants. Pour le calcul de cette période, les absences ne sont pas prises en compte. Toutefois, les absences rémunérées pour accident, maladie ou cures thermales agréées et pour congé de maternité ou d'adoption, y compris le congé supplémentaire et le congé parental d'éducation rémunéré, visé à l'article 53.1, alinéa 3, s'ils ont été pris, sont quant à elles incluses dans le calcul de cette période.

La durée d'indemnisation s'apprécie au 1er jour de l'arrêt de travail considéré. S'imputent sur cette durée d'indemnisation les périodes d'absence rémunérées pour accident, maladie ou cures thermales agréées dont le salarié a déjà bénéficié durant les 12 mois consécutifs précédant cette date. »

Article 54.2

Montant d'indemnisation

Le reste sans changement.

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

(3) 1/13 du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou 1/12 si le salaire est versé sur 12 mois.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er juillet 2010.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt en 2 exemplaires auprès de la direction générale du travail de Paris et 1 exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Avenant n° 10 du 30 juin 2010 relatif aux métiers repères

Signataires	
Organisations patronales	La FNCMM,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO ; La FSPBA CGT ; La CFDT banque,

En vigueur non étendu

Les signataires de la convention collective du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002 conviennent de modifier l'annexe V, titre IV de la convention collective concernant la liste des métiers repères et des emplois types comme suit.

« Annexe V

Titre IV

Métiers repères

1. La liste des métiers repères de la convention collective est complétée comme suit :

- métiers de la filière maritime ;
- responsable d'unité traitant des opérations non bancaires ;
- chargé d'activité non bancaire.

2. Le métier repère intitulé « Gestionnaire ressources humaines » devient « Métiers ressources humaines ».

3. La liste des exemples d'emplois types regroupés dans chacun des métiers repères est complétée comme suit :

Technicien administratif des opérations bancaires : assistant back-office entreprises, technico-commercial entreprises, technico-commercial étranger, rédacteur engagements, rédacteur surendettement, gestionnaire fichiers, gestionnaire pôle production.

Chargé d'accueil et services à la clientèle : conseiller d'accueil, chargé d'accueil et services à la clientèle.

Chargé de clientèle des particuliers : conseiller clientèle particuliers junior, conseiller de clientèle particulier expert.

Chargé de clientèle des professionnels : chargé de clientèle professionnel, responsable clientèle professionnels.

Chargé de clientèle des entreprises : chargé de clientèle entreprises, conseiller clientèle entreprises, responsable grands comptes.

Conseiller en patrimoine : conseiller privé, chargé d'affaires patrimoniales, gestionnaire de patrimoine.

Responsable d'un point de vente : directeur de secteur d'agences, directeur d'agence entreprise, directeur de groupe d'agences, directeur agence entreprises, directeur de secteur.

Responsable d'unité ou de service traitant les opérations bancaires : directeur de réseau, responsable contentieux, responsable gestion de patrimoine, responsable risque de crédit, responsable coordination ingénierie et filiales, directeur réseau retail, responsable réseau retail, directeur réseau corporate, directeur juridique et contentieux, adjoint direction exploitation, adjoint au responsable de service, directeur de région, directeur d'exploitation, responsable adjoint engagements, responsable conformité, responsable organisation et informatique, secrétaire général.

Analyste des risques : analyste risques, chargé d'études engagements, responsable recouvrement amiable, chargé de recouvrement, chargé d'études contentieux, gestionnaire risque crédit, délégué risques réseau, gestionnaire contentieux, gestionnaire débiteurs et précontentieux.

Inspecteur auditeur : contrôleur permanent, responsable contrôle permanent.

Responsable de projet informatique et organisation : responsable organisation et qualité, responsable démarche qualité.

Analyste, développeur informatique : correspondant informatique et bancaire, responsable organisation et informatique, technicien réseau.

Juriste fiscaliste : directeur du service juridique.

Métiers ressources humaines : directeur des ressources humaines et moyens généraux, assistant (e) ressources humaines, secrétaire général.

Assistant technique, secrétaire : technicien administratif.

Spécialiste marketing : responsable de domaine, directeur marketing, responsable de marché, conseiller d'études marketing, directeur des marchés.

Contrôleur de gestion : technicien contrôle de gestion, directeur financier.

Formateur : animateur commercial marché des particuliers, animateur commercial marché des professionnels, animateur fonctionnel, animateur commercial mixte, moniteur des ventes, formateur.

Chargé de la communication : chargé de communication.

Technicien d'entretien et de maintenance : femme de ménage.

Métiers de la filière maritime : responsable de la filière maritime.

Responsable d'unité ou expert traitant des activités non bancaires : responsable des services généraux.

Chargé d'activités non bancaires : assistant services généraux. »

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er juillet 2010.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt en 2 exemplaires auprès de la direction générale du travail de Paris et 1 exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Avenant n° 11 du 30 juin 2010 relatif à la grille de classification

Signataires	
Organisations patronales	La FNCMM,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO ; La FSPBA CGT ; La CFDT banque,

En vigueur non étendu

Les signataires de la convention collective du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002 conviennent de modifier l'annexe V, titre IV, de la convention collective concernant la liste des métiers repères et des emplois types comme suit.

« Annexe V

Titre IV

Positionnement deS métiers repères dans la grille de classification

Le positionnement des métiers repères dans la grille de classification est modifié comme suit.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Technicien administratif des opérations bancaires	X	X	X	X	X	X	X				
Chargé d'accueil et services à la clientèle		X	X	X	X	X	X				
Chargé de clientèle particuliers			X	X	X	X	X	X			
Chargé de clientèle professionnels				X	X	X	X	X	X		
Chargé de clientèle entreprises						X	X	X	X	X	
Conseiller en patrimoine					X	X	X	X	X	X	
Responsable d'un point de vente						X	X	X	X	X	X

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Responsable d'unité ou de service traitant les opérations bancaires					X	X	X	X	X	X	X
Analyste risques				X	X	X	X	X	X	X	
Chargé de conception, montage, conseil en produits financiers								X	X	X	X
Inspecteur, auditeur						X	X	X	X	X	X
Opérateur de marché							X	X	X	X	X
Analyste, développeur informatique					X	X	X	X	X		
Responsable de projet informatique et organisationnel							X	X	X	X	X
Juriste, fiscaliste							X	X	X	X	X
Métiers ressources humaines					X	X	X	X	X	X	X
Assistant technique, secrétaire	X	X	X	X	X	X	X	X			
Spécialiste du marketing						X	X	X	X	X	X
Contrôleur de gestion						X	X	X	X	X	X
Comptable			X	X	X	X	X	X	X	X	
Formateur						X	X	X	X	X	X
Chargé de communication				X	X	X	X	X	X	X	X
Technicien d'entretien et de maintenance	X	X	X	X	X	X	X				
Métiers de la filière maritime				X	X	X	X	X	X	X	X
Chargé d'activités non bancaires	X	X	X	X	X	X	X	X			
Responsable d'unité ou expert traitant des activités non bancaires					X	X	X	X	X	X	X

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er juillet 2010.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt en 2 exemplaires auprès de la direction générale du travail de Paris et 1 exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Avenant n° 12 du 26 janvier 2011 relatif aux garanties sociales

Signataires	
Organisations patronales	FNCMM.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; FSPBA CGT ; CFTC banque.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les signataires de la convention collective du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002 conviennent de modifier l'article 51.1 « Durée », chapitre Ier « Maternité. - Adoption », titre VII « Garanties sociales » de la convention collective afin de rendre plus compréhensible la procédure de demande, par la salariée, du congé supplémentaire d'allaitement.

L'article 51.1 est désormais rédigé comme suit :

« Sans préjudice des dispositions légales, les salariées justifiant de 9 mois d'ancienneté dans l'entreprise (1) au jour de la date présumée de l'accouchement bénéficient d'un congé rémunéré d'une durée égale à celle prévue par la réglementation en vigueur.

A l'issue de son congé de maternité légal, la salariée a la faculté de prendre un congé supplémentaire rémunéré de 45 jours calendaires à plein salaire ou de 90 jours calendaires à demi-salaire, à la seule et unique condition que le congé de maternité ait été indemnisé par l'employeur en application de l'article 51.2.

La salariée doit informer son employeur de son intention de bénéficier de ce congé supplémentaire, en précisant la durée de ce congé par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 1 mois avant la fin de son congé de maternité.

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

Pour allaitement, ce congé supplémentaire sera rallongé de 15 jours calendaires à plein traitement, ou de 30 jours calendaires à demi-traitement, au choix des intéressées.

Pour pouvoir bénéficier de ce congé supplémentaire d'allaitement, la salariée intéressée devra obligatoirement en informer le service du personnel dans le mois qui précède le début du congé supplémentaire d'allaitement en produisant un certificat médical d'allaitement obtenu dans les 10 jours qui précèdent le début du congé supplémentaire d'allaitement.

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

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

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 26 janvier 2011.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail de Paris et un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Avenant n° 13 du 12 octobre 2011 relatif aux absences pour événements familiaux

Signataires	
Organisations patronales	La FNCMM,

Signataires	
Organisations de salariés	La CGT-FO ; La FSPBA CGT ; La CFDT ; La CFTC banque,

Article 1er

En vigueur non étendu

Les signataires de la convention collective du crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002 conviennent d'actualiser l'article 59.1 de la convention collective concernant l'autorisation d'absence pour événements familiaux comme suit :

Titre VII

Garanties sociales

Chapitre IV

Congés particuliers

Article 59

Absences pour événements familiaux

« Article 59.1

Autorisation d'absence

	Jours ouvrés (1)
Mariage ou union par Pacs (2) du salarié	5
Mariage des descendants	2
Naissance ou adoption d'un enfant	3
Décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs	5
Décès des père et mère du salarié, de son conjoint ou du partenaire lié par un Pacs	3
Décès des enfants du salarié, de son conjoint ou du partenaire lié par un Pacs	5
Décès des collatéraux du salarié, de son conjoint ou du partenaire lié par un Pacs (frères, sœurs du salarié, du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs)	2
Décès des autres descendants et ascendants du salarié	2
Déménagement (au plus 1 fois par an, hors déménagement professionnel)	2

(1) Les salariés à temps partiel ou travaillant en modulation bénéficient des mêmes droits à absence que les salariés à temps plein. Le mode de décompte de l'utilisation de ces droits sera traité ultérieurement.

(2) En cas de mariage, postérieur à la conclusion d'un Pacs, avec le même partenaire, il ne peut pas y avoir une deuxième ouverture de droits.

Les absences pour événements familiaux sont prises au moment où intervient l'événement (1).

Seul le cumul des absences pour le mariage du salarié et pour le déménagement est admis. »

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 3142-1 du code du travail.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à la date de sa signature.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail de Nantes et un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Nantes.

Avenant n° 15 du 12 octobre 2011 relatif aux garanties salariales individuelles

Signataires	
Organisations patronales	La FNCMM,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO ; La FSPBA CGT ; La CFTC banque,

Article 1er

En vigueur non étendu

Titre V

Rémunération

Chapitre Ier

Dispositions salariales au niveau de la branche

Article 41

Garantie salariale individuelle

Les signataires de la convention collective du crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002 conviennent d'actualiser l'article 41 de la convention collective concernant la mise en œuvre de la GSI comme suit, à compter du 1er avril 2011 :

Le taux de 3 % mentionné à l'alinéa 1 de l'article 41 de la convention collective de la banque est porté à titre exceptionnel à 5 % pour l'année 2011.

La modification de la grille des minima à 20 ans d'ancienneté pour les niveaux F et G et à 15 ans pour les niveaux H et I entraîne la modification de l'annexe VIII pour l'application de la GSI.

Dépôt

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail de Nantes et en un exemplaire auprès du greffe du

Accord du 8 octobre 2014 relatif aux moyens syndicaux nationaux

Signataires	
Organisations patronales	FNCMM.
Organisations de salariés	FEC FO ; CFDT ; CFTC ; FNSCBA CGT.

En vigueur non étendu

Vu les dispositions des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail ;

Vu les dispositions des articles L. 2253-1 et suivants du code du travail ;

Vu les dispositions du titre IV du livre 1er, partie 2, du code du travail,

il a été exposé et convenu ce qui suit.

Préambule

La fédération nationale du Crédit maritime mutuel regroupe les caisses régionales du Crédit maritime mutuel et la société centrale du Crédit maritime mutuel, qui sont toutes des entités juridiques autonomes.

Le présent accord vise à compléter les moyens mis à la disposition des syndicats par la loi et la convention collective du Crédit maritime par la création de délégués syndicaux nationaux.

Les partenaires sociaux de la branche Crédit maritime mutuel réaffirment leur attachement à un dialogue social de qualité et ont souhaité préciser les moyens syndicaux mis à disposition des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Le présent accord se substitue à l'intégralité des dispositions de l'accord du 5 juillet 2000.

Titre Ier Dispositions générales

Objet

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur au jour de sa signature.

Si des dispositions nouvelles légales et réglementaires devaient être plus avantageuses, elles seraient appliquées à la place du présent accord.

Si des dispositions nouvelles étaient moins avantageuses, les dispositions du présent accord continueraient à être appliquées dans les conditions qu'il prévoit.

Cet accord complète la convention collective du Crédit maritime.

Champ d'application

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord s'appliquera aux salariés des caisses régionales du Crédit maritime mutuel existantes et à venir, installées en France métropolitaine et adhérant à la fédération nationale du Crédit maritime mutuel.

Il pourra, le cas échéant, être étendu, dans le cadre d'un avenant au présent accord, aux autres structures qui pourraient être créées entre les caisses régionales du Crédit maritime mutuel dans le cadre de mise en commun ou de regroupement de moyens.

Le terme « salariés » au sens du présent article vise l'ensemble du personnel travaillant au sein des entités définies ci-avant, quels que soient son statut (employé, technicien, agent de maîtrise ou cadre), le lieu d'exécution du contrat, la nature du contrat ou l'horaire de travail.

Durée de l'accord et date d'entrée en vigueur

Article 3

En vigueur non étendu

L'accord entrera en vigueur au 1er janvier 2015.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an. Il cessera de produire tout effet le 31 décembre 2015.

Cependant, les parties s'engagent à se réunir dans le trimestre précédant l'échéance, afin de discuter d'une éventuelle reconduction.

Révision

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision portant sur un ou plusieurs articles émanant de tout signataire, conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5 du code du travail.

La partie qui engage une révision devra porter à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception sa demande ainsi qu'un projet de nouvelle rédaction.

Les négociations sur cette proposition devront, sauf accord contraire, s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation de la lettre de demande.

Passé un délai de 3 mois, si aucun accord n'est intervenu, la demande sera considérée comme rejetée.

Interprétation de l'accord

Article 5

En vigueur non étendu

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente dans les 15 jours ouvrés suivant la demande introduite par l'un d'eux pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

La demande de réunion devra comporter un exposé précis du différend.

La position retenue en fin de réunion fera l'objet d'un procès-verbal rédigé par la fédération nationale du Crédit maritime et soumis aux organisations syndicales. Ce document sera remis à chacune des parties signataires.

Si le désaccord persiste, la partie la plus diligente pourra saisir la commission nationale paritaire dans les 15 jours suivant la première réunion.

Jusqu'à expiration de ces délais, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

Publicité. - Dépôt

Article 6

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la fédération nationale du Crédit maritime mutuel en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par la fédération nationale du Crédit maritime mutuel au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du siège de la fédération nationale du Crédit maritime mutuel.

Titre II Délégués syndicaux nationaux

Désignation

Article 7

En vigueur non étendu

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'une des entités juridiques du Crédit maritime mutuel définies à l'article 2 ci-dessus a la possibilité de désigner un délégué syndical national et un délégué syndical national adjoint en respectant l'exigence de représentativité de la branche. Chaque organisation syndicale dispose d'un seul représentant en séance.

Ces deux délégués seront désignés par leurs fédérations respectives parmi les salariés du Crédit maritime mutuel titulaires d'un mandat au sein d'un établissement du Crédit maritime mutuel.

Les organisations syndicales feront connaître par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise contre décharge au secrétariat général de la fédération nationale du Crédit maritime mutuel le nom du délégué syndical national et le nom du délégué syndical national adjoint et le tiendront informé, selon les mêmes formes, de toute modification se rapportant à ces mandats.

La fédération nationale du Crédit maritime mutuel informera l'employeur des personnes ainsi désignées dans les meilleurs délais.

Durée du mandat syndical

Article 8

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Fonctions

Article 9

En vigueur non étendu

1. Rôle du délégué syndical national

Le délégué syndical national représente au niveau du Crédit maritime mutuel la fédération qui l'a désigné et dont il est le porte-parole accrédité.

La délégation syndicale pourra se faire assister des représentants de leurs fédérations, après accord préalable de la délégation patronale, sur des sujets précis.

Il assure la cohérence de la ligne de conduite de son organisation syndicale au sein du Crédit maritime mutuel. A cet effet, il pourra participer à des réunions se déroulant hors des locaux du Crédit maritime mutuel.

Il pourra se déplacer pendant son temps de travail et dans la limite de son crédit d'heures dans les locaux des différentes entités juridiques composant le Crédit maritime mutuel après accord sur les modalités des directions concernées, afin d'y rencontrer les délégués syndicaux ou les représentants syndicaux auprès du comité d'entreprise, appartenant à sa fédération.

Le délégué syndical national est saisi ou peut se saisir de toute question dans laquelle sont directement concernées au moins deux entités juridiques du Crédit maritime mutuel (telles que définies à l'article 2 ci-dessus).

Dans ce cadre, il pourra aborder tous les problèmes généraux relatifs aux activités et au fonctionnement du Crédit maritime mutuel, qu'ils soient d'ordres économique, financier ou social.

Son interlocuteur sera le secrétaire général de la fédération nationale du Crédit maritime mutuel, qui pourra, si besoin est, inviter à participer à la réunion les dirigeants des entités juridiques concernées.

Lorsque les sujets abordés doivent faire l'objet, en application des dispositions légales, d'une consultation préalable des représentants du personnel, la réunion entre le secrétaire général de la fédération nationale du Crédit maritime mutuel et le délégué syndical national se déroulera, après délibération, au sein des institutions représentatives du personnel concernées.

Les délégués syndicaux nationaux pourront, sur leur demande écrite, rencontrer le secrétaire général de la fédération nationale du Crédit maritime mutuel.

2. Rôle du délégué syndical national adjoint

De façon générale, il sera appelé à seconder le délégué syndical national pour toutes les questions que celui-ci lui confiera.

Crédit d'heures

Article 10

En vigueur non étendu

Chaque organisation syndicale représentative disposera pour l'exercice des différentes missions d'un crédit annuel de 22 jours qu'elle répartira comme elle l'entend entre le délégué syndical national et le délégué syndical national adjoint qu'elle a désigné. L'organisation syndicale représentative informe la fédération nationale du Crédit maritime mutuel, par le biais de sa caisse régionale, de la répartition prévisionnelle du crédit d'heures pour l'exercice considéré.

Ce crédit d'heures est accordé pour une année civile et calculé pro rata temporis en cas d'année incomplète.

La fédération nationale du Crédit maritime mutuel comptabilisera l'utilisation de ce crédit d'heures et informera le délégué syndical national ou, sur sa demande, l'organisation syndicale dont il relève de l'épuisement du crédit d'heures.

Pour des raisons de service, le délégué syndical national et le délégué syndical national adjoint informeront, avec un préavis minimum de 2 jours ouvrés, leur supérieur hiérarchique des dates et durées d'utilisation du crédit d'heures.

Le temps des réunions paritaires de branche est considéré comme temps de travail et rémunéré en tant que tel. Les salariés concernés doivent informer leur employeur dès réception de leur convocation.

Les délais de route se rapportant à une réunion paritaire de branche ne sont pas imputables sur le crédit d'heures. Effectués sur le temps de travail, ils ne doivent pas excéder 1 demi-journée pour l'aller ainsi que pour le retour. Cette limite est portée à 1 journée pour les collaborateurs des entreprises de la branche situés en dehors du territoire métropolitain.

Frais de déplacement

Article 11

En vigueur non étendu

En cas de réunion à l'initiative de la fédération nationale du Crédit maritime mutuel, les frais de déplacement des délégués syndicaux nationaux et des délégués syndicaux nationaux adjoints seront pris en charge par elle, sur présentation de justificatifs, selon les barèmes et modalités suivants :

- transport : base billet SNCF seconde classe ;

- indemnités kilométriques : 0,54 € ;

- hôtel : nuit + petit déjeuner : 100 € ;

- dîner : 22 € ;

- déjeuner : 16 €.

Ces montants pourront être revus annuellement si accord des parties signataires.

Des dérogations liées à des situations particulières pourraient être accordées, sous réserve d'un accord préalable du secrétaire général de la fédération.

Moyens financiers

Article 12

En vigueur non étendu

1. La fédération nationale du Crédit maritime mutuel octroiera une dotation de fonctionnement d'un montant forfaitaire annuel global de 750 €, qui sera répartie également entre chaque organisation syndicale représentative et selon les termes de la loi sur la représentativité.

Ce montant sera revalorisé annuellement en fonction de l'évolution de l'indice INSEE des prix à la consommation. L'indice de référence est le dernier indice connu au 31 décembre 2013, soit :

- la période annuelle de référence sera l'année civile ;

- la dotation sera calculée pro rata temporis en cas d'année incomplète.

Toute nouvelle adhésion à cet accord n'aura d'effet financier qu'à compter du 1er janvier de l'année civile qui suit.

A cette dotation forfaitaire s'ajoutera une dotation variable dont le montant total sera de 11 500 € (toutes organisations syndicales représentatives confondues) amputée du total du montant forfaitaire versé à chaque organisation. Ces 11 500 € seront revalorisés en fonction de l'indice INSEE des prix à la consommation (cf. ci-avant).

Cette dotation variable sera répartie entre les organisations syndicales bénéficiaires de la dotation forfaitaire au prorata de leur représentativité.

Conformément à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, la représentativité des organisations syndicales au niveau du groupe Crédit maritime est appréciée par l'addition de l'ensemble des suffrages exprimés (hors votes blancs et nuls) au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise (CE) ou de la délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut, des délégués du personnel (DP), quel que soit le nombre de votants dans les caisses ou établissements adhérant à la fédération nationale du Crédit maritime.

Le montant de la dotation variable sera révisé chaque année, afin de prendre en compte le résultat des élections intervenues au cours de l'année civile précédente.

2. La dotation forfaitaire et la dotation variable seront versées au plus tard le 31 janvier de chaque année sur un compte ouvert au nom de chaque organisation syndicale représentative.

Le délégué syndical national de chaque organisation syndicale gère ce budget.

Accord du 24 novembre 2015 relatif aux moyens syndicaux nationaux

Signataires	
Organisations patronales	FNCMM.
Organisations de salariés	FEC FO ; FSPBA CGT ; CFDT banque ; CFTC banque.

Préambule

En vigueur non étendu

La fédération nationale du crédit maritime mutuel regroupe les caisses régionales du crédit maritime mutuel et la société centrale du crédit maritime mutuel qui sont toutes des entités juridiques autonomes.

Le présent accord vise à compléter les moyens mis à la disposition des syndicats par la loi et la convention collective du crédit maritime par la création de délégués syndicaux nationaux.

Les partenaires sociaux de la branche crédit maritime mutuel réaffirment leur attachement à un dialogue social de qualité et ont souhaité préciser les moyens syndicaux mis à disposition des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Le présent accord se substitue à l'intégralité des dispositions de l'accord du 5 juillet 2000.

Titre Ier Dispositions générales

Objet

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur au jour de sa signature.

Si des dispositions nouvelles légales et réglementaires devaient être plus avantageuses, elles seraient appliquées à la place du présent accord.

Si des dispositions nouvelles étaient moins avantageuses, les dispositions du présent accord continueraient d'être appliquées dans les conditions qu'il prévoit.

Cet accord complète la convention collective du crédit maritime.

Champ d'application

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord s'appliquera aux salariés des caisses régionales du crédit maritime mutuel existantes et à venir, installées en France métropolitaine et adhérentes à la fédération nationale du crédit maritime mutuel.

Il pourra, le cas échéant, être étendu dans le cadre d'un avenant au présent accord aux autres structures qui pourraient être créées entre les caisses régionales de crédit maritime mutuel dans le cadre de mise en commun ou regroupement de moyens.

Le terme « salariés » au sens du présent article vise l'ensemble du personnel travaillant au sein des entités définies ci-avant, quels que soient son statut (employé, technicien, agent de maîtrise ou cadre), le lieu d'exécution du contrat, la nature du contrat ou l'horaire de travail.

Durée. - Date d'entrée en vigueur

Article 3

En vigueur non étendu

L'accord entrera en vigueur au 1er janvier 2016.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an. Il cessera de produire tout effet le 31 décembre 2016.

Cependant, les parties s'engagent à se réunir dans le trimestre précédent l'échéance afin de discuter d'une éventuelle reconduction.

Révision

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision portant sur un ou plusieurs articles émanant de tout signataire, conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5 du code du travail.

La partie qui engage une révision devra porter à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception sa demande ainsi qu'un projet de nouvelle rédaction.

Les négociations sur cette proposition devront, sauf accord contraire, s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation de la lettre de demande.

Passé un délai de 3 mois, si aucun accord n'est intervenu, la demande sera considérée comme rejetée.

Interprétation

Article 5

En vigueur non étendu

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente dans les 15 jours ouvrés suivant la demande introduite par l'un d'eux pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

La demande de réunion devra comporter un exposé précis du différend.

La position retenue en fin de réunion fera l'objet d'un procès-verbal rédigé par la fédération nationale du crédit maritime et soumis aux organisations syndicales. Ce document sera remis à chacune des parties signataires.

Si le désaccord persiste la partie la plus diligente pourra saisir la commission nationale paritaire dans les 15 jours suivant la première réunion.

Jusqu'à expiration de ces délais, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

Publicité. - Dépôt

Article 6

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la fédération nationale du crédit maritime mutuel en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par la fédération nationale du crédit maritime mutuel au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du siège de la fédération nationale du crédit maritime mutuel.

Titre II Délégués syndicaux nationaux

Désignation

Article 7

En vigueur non étendu

Chaque organisation syndicale, représentative au niveau de l'une des entités juridiques du crédit maritime mutuel définies à l'article 2 ci-dessus, a la possibilité de désigner un délégué syndical national et un délégué syndical national adjoint en respectant l'exigence de représentativité de la branche. Chaque organisation syndicale dispose d'un seul représentant en séance.

Ces deux délégués seront désignés par leur fédération respective parmi les salariés du crédit maritime mutuel titulaires d'un mandat au sein d'un établissement du crédit maritime mutuel.

Les organisations syndicales feront connaître par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise contre décharge au secrétariat général de la fédération nationale du crédit maritime mutuel le nom du délégué syndical national et du délégué syndical national adjoint et le tiendront informé, selon les mêmes formes, de toute modification se rapportant à ce mandat.

La fédération nationale du crédit maritime mutuel informera l'employeur des personnes ainsi désignées dans les meilleurs délais.

Durée du mandat syndical

Article 8

En vigueur non étendu

Le délégué syndical national et le délégué syndical national adjoint sont désignés pour une durée en adéquation avec celle de leur mandat.

Le mandat du délégué syndical national et du délégué syndical national adjoint prendra fin automatiquement et sans qu'aucune formalité soit nécessaire pour une des raisons suivantes :

- perte du mandat détenu au sein de l'établissement du crédit maritime mutuel, sauf en cas de mutation dans un autre établissement du crédit maritime mutuel, jusqu'aux prochaines élections des élus du personnel dans la structure d'accueil de l' élu ;
- démission à l'initiative du délégué ;
- départ d'un des établissements du crédit maritime mutuel ;
- perte du mandat au niveau national (c'est l'organisation syndicale qui enlève le mandat de délégué syndical national) ;
- perte de représentativité de l'organisation syndicale au niveau de la branche crédit maritime mutuel.

Fonctions

Article 9

En vigueur non étendu

1. Rôle du délégué syndical national

Le délégué syndical national représente au niveau du crédit maritime mutuel la fédération qui l'a désigné et dont il est le porte-parole accrédité.

La délégation syndicale pourra se faire assister des représentants de leur fédération, après accord préalable de la délégation patronale, sur des sujets précis.

Il assure la cohérence de la ligne de conduite de son organisation syndicale au sein du crédit maritime mutuel. A cet effet, il pourra participer à des réunions se déroulant hors des locaux du crédit maritime mutuel.

Il pourra se déplacer pendant son temps de travail et dans la limite de son crédit d'heures dans les locaux des différentes entités juridiques composant le crédit maritime mutuel après accord sur les modalités des directions concernées afin d'y rencontrer les délégués syndicaux ou les représentants syndicaux auprès du comité d'entreprise, appartenant à sa fédération.

Le délégué syndical national est saisi ou peut se saisir de toute question dans laquelle sont directement concernées au moins deux entités juridiques du crédit maritime mutuel (telles que définies à l'article 2 ci-dessus).

Dans ce cadre, il pourra aborder tous les problèmes généraux relatifs aux activités et au fonctionnement du crédit maritime mutuel, qu'ils soient d'ordres

économique, financier ou social.

Son interlocuteur sera le secrétaire général de la fédération nationale du crédit maritime mutuel qui pourra, si besoin était, inviter à participer à la réunion les dirigeants des entités juridiques concernées.

Lorsque les sujets abordés doivent faire l'objet, en application des dispositions légales, d'une consultation préalable des représentants du personnel, la réunion entre le secrétaire général de la fédération nationale du crédit maritime mutuel et le délégué syndical national se déroulera après délibération, au sein des institutions représentatives du personnel concernées.

Les délégués syndicaux nationaux pourront, sur leur demande écrite, rencontrer le secrétaire général de la fédération nationale du crédit maritime mutuel.

2. Rôle du délégué syndical national adjoint

De façon générale, il sera appelé à seconder le délégué syndical national pour toutes les questions que celui-ci lui confiera.

Crédit d'heures

Article 10

En vigueur non étendu

Chaque organisation syndicale représentative disposera pour l'exercice des différentes missions d'un crédit annuel de 22 jours qu'elle répartira comme elle l'entend entre le délégué syndical national et le délégué syndical national adjoint qu'elle a désigné. L'organisation syndicale représentative informe la fédération nationale du crédit maritime par le biais de sa caisse régionale, de la répartition prévisionnelle du crédit d'heures pour l'exercice considéré.

Ce crédit d'heures est accordé pour une année civile et calculé pro rata temporis en cas d'année incomplète.

La fédération nationale du crédit maritime mutuel comptabilisera l'utilisation de ce crédit d'heures et informera le délégué syndical national ou, sur sa demande, l'organisation syndicale dont il relève, de l'épuisement du crédit d'heures.

Pour des raisons de service, le délégué syndical national et le délégué syndical national adjoint informeront, avec un préavis minimum de 2 jours ouvrés, leur supérieur hiérarchique des dates et durées d'utilisation du crédit d'heures.

Le temps des réunions paritaires de branche est considéré comme temps de travail et rémunéré en tant que tel. Les salariés concernés doivent informer leur employeur dès réception de leur convocation.

Les délais de route se rapportant à une réunion paritaire de branche ne sont pas imputables sur le crédit d'heures. Effectués sur le temps de travail, ils ne doivent pas excéder une demi-journée pour l'aller, ainsi que le retour. Cette limite est portée à une journée pour les collaborateurs des entreprises de la branche situés en dehors du territoire métropolitain.

Frais de déplacement

Article 11

En vigueur non étendu

En cas de réunion à l'initiative de la fédération nationale du crédit maritime mutuel, les frais de déplacement des délégués syndicaux nationaux et des délégués syndicaux nationaux adjoints seront pris en charge par elle sur présentation de justificatifs selon les barèmes et modalités suivantes :

- transport : base billet SNCF 2de classe ;
- indemnités kilométriques : 0,54 € ;
- hôtel : nuit + petit déjeuner : 100 € ;
- diner : 22 € ;
- déjeuner : 16 €.

Ces montants pourront être revus annuellement si accord des parties signataires.

Des dérogations liées à des situations particulières pourraient être accordées sous réserve d'un accord préalable du secrétaire général de la fédération.

Moyens financiers

Article 12

En vigueur non étendu

1. La fédération nationale du crédit maritime mutuel octroiera une dotation de fonctionnement d'un montant forfaitaire annuel global de 750 € qui sera répartie également entre chaque organisation syndicale représentative et selon les termes de la loi sur la représentativité.

Ce montant sera revalorisé annuellement en fonction de l'évolution de l'indice INSEE des prix à la consommation. L'indice de référence est le dernier indice connu au 31 décembre 2014, soit :

- la période annuelle de référence sera l'année civile ;
- la dotation sera calculée pro rata temporis en cas d'année incomplète.

Toute nouvelle adhésion à cet accord n'aura d'effet financier qu'à compter du 1er janvier de l'année civile qui suit.

A cette dotation forfaitaire s'ajoutera une dotation variable dont le montant total sera de 11 580,50 € (toutes organisations syndicales représentatives confondues) amputée du total du montant forfaitaire versé à chaque organisation. Ces 11 580,50 € seront revalorisés en fonction de l'indice INSEE des prix à la consommation (cf. ci-avant).

Cette dotation variable sera répartie entre les organisations syndicales bénéficiaires de la dotation forfaitaire au prorata de leur représentativité.

Conformément à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, la représentativité des organisations syndicales au niveau du groupe crédit maritime est appréciée par l'addition de l'ensemble des suffrages exprimés (hors votes blancs et nuls) au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise (CE) ou de la délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut, des délégués du personnel (DP), quel que soit le nombre de votants dans les caisses ou établissements adhérents à la fédération nationale du crédit maritime.

Le montant de la dotation variable sera révisé chaque année afin de prendre en compte le résultat des élections intervenues au cours de l'année civile précédente.

2. La dotation forfaitaire et la dotation variable seront versées au plus tard le 31 janvier de chaque année sur un compte ouvert au nom de chaque organisation syndicale représentative.

Le délégué syndical national de chaque organisation syndicale gère ce budget.

Avenant n° 18 du 24 novembre 2015 relatif aux primes de diplôme

Signataires	
Organisations patronales	La FNCMM,
Organisations de salariés	La FEC FO ; La FSPBA CGT ; La CFDT banque ; La CFTC banque,

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 43

Prime de diplôme (titre V, chapitre Ier)

Les signataires de la convention collective du crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002 conviennent de modifier l'article 43 de la convention collective concernant les primes de diplôme comme suit :

« Article 43

Prime de diplôme

Afin de prendre en compte les efforts de formation, tout salarié en activité, hors contrat d'apprentissage et de professionnalisation, reçoit en une seule fois, à l'obtention d'un diplôme par la voie de la formation professionnelle continue, une prime dont le montant est fixé comme suit :

- 1 450 € : obtention du BP banque ;
- 1 600 € : obtention du BTS banque ;
- 1 700 € : licence professionnelle bancaire, Bachelor"Conseiller bancaire clientèle de professionnels", Bachelor"Conseiller patrimonial agence";
- 1 900 € : obtention ITB. »

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er janvier 2016

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail de Paris et un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Accord du 30 décembre 2016 relatif aux moyens syndicaux nationaux

Signataires	
Organisations patronales	Vu les dispositions des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail?; Vu les dispositions des articles L. 2253-1 et suivants du code du travail?; Vu les dispositions du titre IV du livre Ier, partie 2, du code du travail, il a été exposé et convenu ce qui suit : FNCMM
Organisations de salariés	FSPBA CGT CFDT banques CFTC banques

Préambule

En vigueur non étendu

La fédération nationale du Crédit maritime mutuel regroupe les caisses régionales du Crédit maritime mutuel et la société centrale du Crédit maritime mutuel qui sont toutes des entités juridiques autonomes.

Le présent accord vise à compléter les moyens mis à la disposition des syndicats par la loi et la convention collective du crédit maritime par la création de délégués syndicaux nationaux.

Les partenaires sociaux de la branche Crédit maritime mutuel réaffirment leur attachement à un dialogue social de qualité et ont souhaité préciser les moyens syndicaux mis à disposition des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Le présent accord se substitue à l'intégralité des dispositions de l'accord du 5 juillet 2000.

Titre Ier Dispositions générales

Objet

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur au jour de sa signature.

Si des dispositions nouvelles légales et réglementaires devaient être plus avantageuses, elles seraient appliquées à la place du présent accord.

Si des dispositions nouvelles étaient moins avantageuses, les dispositions du présent accord continueraient d'être appliquées dans les conditions qu'il prévoit.

Cet accord complète la convention collective du Crédit maritime.

Champ d'application

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord s'appliquera aux salariés des caisses régionales du Crédit maritime mutuel existantes et à venir, installées en France métropolitaine et adhérentes à la fédération nationale du Crédit maritime mutuel.

Il pourra, le cas échéant, être étendu dans le cadre d'un avenant au présent accord aux autres structures qui pourraient être créées entre les caisses régionales de crédit maritime mutuel dans le cadre de mise en commun ou regroupement de moyens.

Le terme « salariés » au sens du présent article vise l'ensemble du personnel travaillant au sein des entités définies ci-avant, quels que soient son statut (employé, technicien, agent de maîtrise ou cadre), le lieu d'exécution du contrat, la nature du contrat ou l'horaire de travail.

Durée de l'accord et date d'entrée en vigueur

Article 3

En vigueur non étendu

L'accord entrera en vigueur au 1er janvier 2017.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an. Il cessera de produire tout effet le 31 décembre 2017.

Cependant, les parties s'engagent à se réunir dans le trimestre précédent l'échéance afin de discuter d'une éventuelle reconduction.

Révision

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision portant sur un ou plusieurs articles émanant de tout signataire, conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5 du code du travail.

La partie qui engage une révision devra porter à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception sa

demande ainsi qu'un projet de nouvelle rédaction.

Les négociations sur cette proposition devront, sauf accord contraire, s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation de la lettre de demande.

Passé un délai de 3 mois, si aucun accord n'est intervenu, la demande sera considérée comme rejetée.

Interprétation de l'accord

Article 5

En vigueur non étendu

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente dans les 15 jours ouvrés suivant la demande introduite par l'un d'eux pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

La demande de réunion devra comporter un exposé précis du différend.

La position retenue en fin de réunion fera l'objet d'un procès-verbal rédigé par la fédération nationale du Crédit maritime et soumis aux organisations syndicales. Ce document sera remis à chacune des parties signataires.

Si le désaccord persiste la partie la plus diligente pourra saisir la commission nationale paritaire dans les 15 jours suivant la première réunion.

Jusqu'à expiration de ces délais, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

Publicité. - Dépôt

Article 6

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la fédération nationale du Crédit maritime mutuel en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par la fédération nationale du Crédit maritime mutuel au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du siège de la fédération nationale du Crédit maritime mutuel.

Titre II Délégués syndicaux nationaux

Désignation

Article 7

En vigueur non étendu

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'une des entités juridiques du Crédit maritime mutuel définies à l'article 2 ci-dessus, a la possibilité de désigner un délégué syndical national et un délégué syndical national adjoint en respectant l'exigence de représentativité de la branche. Chaque organisation syndicale dispose d'un seul représentant en séance.

Ces deux délégués seront désignés par leur fédération respective parmi les salariés du Crédit maritime mutuel titulaires d'un mandat au sein d'un établissement du Crédit maritime mutuel.

Les organisations syndicales feront connaître par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise contre décharge au secrétariat général de la fédération nationale du Crédit maritime mutuel le nom du délégué syndical national et du délégué syndical national adjoint et le tiendront informé, selon les mêmes formes, de toute modification se rapportant à ce mandat.

La fédération nationale du Crédit maritime mutuel informera l'employeur des personnes ainsi désignées dans les meilleurs délais.

Durée du mandat syndical

Article 8

En vigueur non étendu

Le délégué syndical national et le délégué syndical national adjoint sont désignés pour une durée en adéquation avec celle de leur mandat.

Le mandat du délégué syndical national et du délégué syndical national adjoint prendra fin automatiquement et sans qu'aucune formalité soit nécessaire pour une des raisons suivantes :

- perte du mandat détenu au sein de l'établissement du Crédit maritime mutuel, sauf en cas de mutation dans un autre établissement du Crédit maritime mutuel, jusqu'aux prochaines élections des élus du personnel dans la structure d'accueil de l' élu ;
- démission à l'initiative du délégué ;
- départ d'un des établissements du Crédit maritime mutuel ;
- perte du mandat au niveau national (c'est l'organisation syndicale qui enlève le mandat de délégué syndical national) ;
- perte de représentativité de l'organisation syndicale au niveau de la branche Crédit maritime mutuel.

Fonctions

Article 9

En vigueur non étendu

1. Rôle du délégué syndical national

Le délégué syndical national représente au niveau du Crédit maritime mutuel la fédération qui l'a désigné et dont il est le porte-parole accrédité.

La délégation syndicale pourra se faire assister des représentants de leurs fédérations, après accord préalable de la délégation patronale, sur des sujets précis.

Il assure la cohérence de la ligne de conduite de son organisation syndicale au sein du Crédit maritime mutuel. À cet effet, il pourra participer à des réunions se déroulant hors des locaux du Crédit maritime mutuel.

Il pourra se déplacer pendant son temps de travail et dans la limite de son crédit d'heures dans les locaux des différentes entités juridiques composant le Crédit maritime mutuel après accord sur les modalités des directions concernées afin d'y rencontrer les délégués syndicaux ou les représentants syndicaux auprès du comité d'entreprise, appartenant à sa fédération.

Le délégué syndical national est saisi ou peut se saisir de toute question dans laquelle sont directement concernées au moins deux entités juridiques du Crédit maritime mutuel (telles que définies à l'art. 2 ci-dessus).

Dans ce cadre, il pourra aborder tous les problèmes généraux relatifs aux activités et au fonctionnement du Crédit maritime mutuel, qu'ils soient d'ordre économique, financier ou social.

Son interlocuteur sera le secrétaire général de la fédération nationale du Crédit maritime mutuel qui pourra, si besoin était, inviter à participer à la réunion les dirigeants des entités juridiques concernées.

Lorsque les sujets abordés doivent faire l'objet, en application des dispositions légales, d'une consultation préalable des représentants du personnel, la réunion entre le secrétaire général de la fédération nationale du Crédit maritime mutuel et le délégué syndical national se déroulera après délibération, au sein des institutions représentatives du personnel concernées.

Les délégués syndicaux nationaux pourront, sur leur demande écrite, rencontrer le secrétaire général de la fédération nationale du Crédit maritime mutuel.

2. Rôle du délégué syndical national adjoint

De façon générale, il sera appelé à seconder le délégué syndical national pour toutes les questions que celui-ci lui confiera.

Crédit d'heures

Article 10

En vigueur non étendu

Chaque organisation syndicale représentative disposera pour l'exercice des différentes missions d'un crédit annuel de 22 jours qu'elle répartira comme elle l'entend entre le délégué syndical national et le délégué syndical national adjoint qu'elle a désigné. L'organisation syndicale représentative informe la fédération nationale du Crédit maritime par le biais de sa caisse régionale, de la répartition prévisionnelle du crédit d'heures pour l'exercice considéré.

Ce crédit d'heures est accordé pour une année civile et calculé prorata temporis en cas d'année incomplète.

La fédération nationale du Crédit maritime mutuel comptabilisera l'utilisation de ce crédit d'heures et informera le délégué syndical national ou, sur sa demande, l'organisation syndicale dont il relève, de l'épuisement du crédit d'heures.

Pour des raisons de service, le délégué syndical national et le délégué syndical national adjoint informeront, avec un préavis minimum de 2 jours ouvrés, leur supérieur hiérarchique des dates et durées d'utilisation du crédit d'heures.

Le temps des réunions paritaires de branche est considéré comme temps de travail et rémunéré en tant que tel. Les salariés concernés doivent informer leur employeur dès réception de leur convocation.

Les délais de routes se rapportant à une réunion paritaire de branche ne sont pas imputables sur le crédit d'heures. Effectués sur le temps de travail, ils ne doivent pas excéder 1 demi-journée pour l'aller, ainsi que le retour. Cette limite est portée à 1 journée pour les collaborateurs des entreprises de la branche situés en dehors du territoire métropolitain.

Frais de déplacement

Article 11

En vigueur non étendu

En cas de réunion à l'initiative de la fédération nationale du Crédit maritime mutuel, les frais de déplacement des délégués syndicaux nationaux et des délégués syndicaux nationaux adjoints seront pris en charge par elle sur présentation de justificatifs selon les barèmes et modalités suivantes :

- transport : base billet SNCF 2de classe ;
- indemnités kilométriques : 0,54 € ;
- hôtel : nuit + petit déjeuner : 100 € ;
- dîner : 22 € ;
- déjeuner : 16 €.

Ces montants pourront être revus annuellement si accord des parties signataires.

Des dérogations liées à des situations particulières pourraient être accordées sous réserve d'un accord préalable du Secrétaire général de la fédération.

Moyens financiers

Article 12

En vigueur non étendu

1. La fédération nationale du Crédit maritime mutuel octroiera une dotation de fonctionnement d'un montant forfaitaire annuel global de 1 000 € qui sera répartie également entre chaque organisation syndicale représentative et selon les termes de la loi sur la représentativité.

Ce montant sera revalorisé annuellement en fonction de l'évolution de l'indice INSEE des prix à la consommation. L'indice de référence est le dernier indice connu au 31 décembre 2015, soit :

- la période annuelle de référence sera l'année civile ;
- la dotation sera calculée prorata temporis en cas d'année incomplète.

Toute nouvelle adhésion à cet accord n'aura d'effet financier qu'à compter du 1er janvier de l'année civile qui suit.

À cette dotation forfaitaire s'ajoutera une dotation variable dont le montant total sera de 10 615,26 € (toutes organisations syndicales représentatives confondues) amputée du total du montant forfaitaire versé à chaque organisation. Ces 10 615,29 € seront revalorisés en fonction de l'indice INSEE des prix à la consommation (cf. ci-avant).

Cette dotation variable sera répartie entre les organisations syndicales bénéficiaires de la dotation forfaitaire au prorata de leur représentativité.

Conformément à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, la représentativité des organisations syndicales au niveau du groupe Crédit maritime est appréciée par l'addition de l'ensemble des suffrages exprimés (hors votes blancs et nuls) au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise (CE) ou de la délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut, des délégués du personnel (DP), quel que soit le nombre de votants dans les caisses ou établissements adhérents à la fédération nationale du Crédit maritime.

Le montant de la dotation variable sera révisé chaque année afin de prendre en compte le résultat des élections intervenues au cours de l'année civile précédente.

2. La dotation forfaitaire et la dotation variable seront versées au plus tard le 31 janvier de chaque année sur un compte ouvert au nom de chaque organisation syndicale représentative.

Le délégué syndical national de chaque organisation syndicale gère ce budget.

Avenant n° 4 du 22 décembre 2005 relatif aux salaires réels en 2006

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale du Crédit maritime mutuel représentant les structures suivantes : - caisse régionale de Crédit maritime mutuel du Nord ; - caisse régionale de Crédit maritime mutuel du littoral de la Manche ; - caisse régionale de Crédit maritime mutuel du Finistère ; - caisse régionale de Crédit maritime mutuel du Morbihan et de la Loire-Atlantique ; - caisse régionale de Crédit maritime mutuel de la Vendée ; - caisse régionale de Crédit maritime mutuel du littoral du Sud-Ouest ; - caisse régionale de Crédit maritime mutuel de la Méditerranée ; - société centrale de Crédit maritime mutuel.
Organisations de salariés	Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) de banques et établissements financiers ; Confédération française démocratique du travail (CFDT) ; Syndicat CGT-FO ; Fédération CGT des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance.

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux se sont réunis le 22 décembre 2005. Après plusieurs négociations en matière de salaires, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1er

Les augmentations des salaires réels en 2006 s'effectueront comme suit :

Cette augmentation comprendra 2 volets :

- le premier volet sera constitué d'une augmentation générale des salaires de 1,3 % au 1er janvier 2006, avec un plancher de 250 € ;
- le second volet sera basé sur l'évolution du PNB du groupe du Crédit maritime mutuel (moyenne de l'ensemble des PNB des caisses régionales), observée au 30 juin 2006 par rapport au 30 juin 2005. Cette partie conditionnée aura les caractéristiques suivantes :
 - si le PNB est supérieur ou égal à 4 % : 0,7 % d'augmentation générale des salaires, avec un plancher de 200 € ;
 - si l'évolution du PNB se situe entre 3 et 4 % : 0,5 % d'augmentation générale des salaires, avec un plancher de 150 € ;
 - si le PNB est inférieur à 3 % : 0 % d'augmentation.

Cette partie conditionnée devra être mise en oeuvre courant septembre 2006 avec un effet rétroactif au 1er juillet 2006 selon les performances observées.

Dépôt

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt en 5 exemplaires auprès de la direction départementale du travail de la Roche-sur-Yon, et en 1 exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes des Sables-d'Olonne.

Avenant n° 5 du 1er janvier 2006 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2006

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale du Crédit maritime mutuel représentant les structures suivantes : - caisse régionale de Crédit maritime mutuel du Nord - caisse régionale de Crédit maritime mutuel du littoral de la Manche ; - caisse régionale de Crédit maritime mutuel du Finistère ; - caisse régionale de Crédit maritime mutuel du Morbihan et de la Loire-Atlantique ; - caisse régionale de Crédit maritime mutuel de la Vendée ; - caisse régionale de Crédit maritime mutuel du littoral du Sud-Ouest ; - caisse régionale de Crédit maritime mutuel de la Méditerranée ; - société centrale de Crédit maritime mutuel du Nord.
Organisations de salariés	Confédération française des travailleurs chrétiens de banques et établissements financiers (CFTC) ; Confédération française démocratique du travail (CFDT) ; Syndicat CGT-FO ; Fédération des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance CGT.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les annexes VI, VII et VIII relatives aux salaires annuels minima de la convention collective sont actualisés comme suit, à compter du 1er janvier 2006.

ANNEXE VI

TITRE V

Rémunération

Grille de salaires annuels minima de branche hors ancienneté au 1er janvier 2006

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

CATÉGORIE	SALAIRE EN EUROS (1)	SALAIRE EN POINTS bancaires (2)
Techniciens		
Niveau A	16 000	7 477
Niveau B	16 266	7 601
Niveau C	16 600	7 757
Niveau D	18 017	8 419
Niveau E	18 875	8 820
Niveau F	20 591	9 622
Niveau G	22 824	10 665
Cadres		
Niveau H	25 297	11 821
Niveau I	30 908	14 443
Niveau J	37 344	17 451
Niveau K	44 438	20 766

(1) 1 euro = 6,55957 francs.
 (2) Valeur du point bancaire = 2,14 €.

ANNEXE VII

Grille des salaires annuels minima de branche à l'ancienneté au 1er janvier 2006

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

CATÉGORIE	5 ANS en euros (1)	10 ANS en euros (1)	15 ANS en euros (1)	20 ANS en euros (1)
Techniciens				
Niveau A	16 260	16 675	17 175	17 689
Niveau B	16 582	17 005	17 514	18 039

Niveau C	16 884	17 390	17 911
Niveau D	18 466	19 022	19 590
Niveau E	19 345	19 927	20 525
Niveau F	21 105	21 738	22 390
Niveau G	23 392	24 094	24 817
Cadres			
Niveau H	25 927	26 707	
Niveau I	31 678	32 627	
Niveau J	38 273	39 422	
Niveau K	45 545	46 911	

(1) 1 euro = 6,55957 francs.

ANNEXE VIII

Grille de référence pour l'application de la garantie salariale individuelle (art. 41) à l'ancienneté au 1er janvier 2006
Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

CATÉGORIE	5 ANS en euros (1)	10 ANS en euros (1)	15 ANS en euros (1)	20 ANS en euros (1)
Techniciens				
Niveau A	32 500	32 500	32 500	32 500
Niveau B	32 500	32 500	32 500	32 500
Niveau C	32 500	32 500	32 500	
Niveau D	32 500	32 500	32 500	
Niveau E	32 500	32 500	32 500	
Niveau F	32 500	32 500	32 500	
Niveau G	32 500	32 500	32 500	
Cadres				
Niveau He	32 500	33 383		
Niveau I	39 598	40 783		
Niveau J	47 842	49 277		
Niveau K	56 931	58 639		

(1) 1 euro = 6,55957 francs.

Dépôt

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt en 5 exemplaires auprès de la direction départementale du travail de la Roche-sur-Yon, et en 1 exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes des Sables-d'Olonne.

Avenant « Salaires » n° 6 du 1er janvier 2008

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale du Crédit maritime mutuel représentant : - la caisse régionale de crédit maritime mutuel du littoral de la Manche ; - la caisse régionale de crédit maritime mutuel du Finistère ; - la caisse régionale de crédit maritime mutuel du Morbihan et de la Loire-Atlantique ; - la caisse régionale de crédit maritime mutuel de la Vendée ; - la caisse régionale de crédit maritime mutuel du littoral du Sud-Ouest ; la caisse régionale de crédit maritime mutuel de la Méditerranée ; la société centrale de crédit maritime mutuel.
Organisations de salariés	Fédération des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance CGT ; CFTC banques et établissements financiers ; CFDT ; SNB CFE-CGC ; CGT-FO.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les annexes VI, VII et VIII relatives aux salaires annuels minima de la convention collective sont actualisées comme suit, à compter du 1er janvier 2008.

ANNEXE VI

TITRE V

RÉMUNÉRATION

Grille de salaires annuels minima de branche hors ancienneté au 1er janvier 2008

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

CATÉGORIE	SALAIRE EN EUROS (1)	SALAIRE EN POINTS bancaires (2)
Techniciens		
Niveau A	16 480	7 701

Niveau B	16 754	7 829
Niveau C	17 098	7 990
Niveau D	18 467	8 630
Niveau E	19 347	9 041
Niveau F	21 106	9 863
Niveau G	23 395	10 932
Cadres		
Niveau H	25 929	12 117
Niveau I	31 681	14 804
Niveau J	38 278	17 887
Niveau K	45 549	21 285

(1) 1 € = 6,55957 F.
(2) Valeur du point bancaire = 2,14 €.

ANNEXE VII

Grille des salaires annuels minima de branche à l'ancienneté au 1er janvier 2008

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

(En euros.)

CATÉGORIE	5 ANS	10 ANS	15 ANS	20 ANS
Techniciens				
Niveau A	16 748	17 176	17 690	18 220
Niveau B	17 079	17 515	18 040	18 581
Niveau C	17 391	17 912	18 449	
Niveau D	18 928	19 498	20 080	
Niveau E	19 829	20 425	21 039	
Niveau F	21 632	22 282	22 950	
Niveau G	23 976	24 697	25 437	
Cadres				
Niveau H	26 576	27 374		
Niveau I	32 470	33 442		
Niveau J	39 230	40 408		
Niveau K	46 684	48 084		

1 € = 6,55957 F.

ANNEXE VIII

Grille de référence pour l'application de la garantie salariale individuelle (art. 41) à l'ancienneté au 1er janvier 2008

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

(En euros.)

CATÉGORIE	5 ANS	10 ANS	15 ANS	20 ANS
Techniciens				
Niveau A	32 500	32 500	32 500	32 500
Niveau B	32 500	32 500	32 500	32 500
Niveau C	32 500	32 500	32 500	
Niveau D	32 500	32 500	32 500	
Niveau E	32 500	32 500	32 500	
Niveau F	32 500	32 500	32 500	
Niveau G	32 500	32 500	32 500	
Cadres				
Niveau H	33 219	34 218		
Niveau I	40 588	41 803		
Niveau J	49 038	50 509		
Niveau K	58 355	60 104		

1 € = 6,55957 F.

Dépôt

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt en 5 exemplaires auprès de la direction générale du travail de Paris et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes des Sables-d'Olonne.

Fait aux Sables-d'Olonne, le 1er janvier 2008.

Procès-verbal de désaccord du 2 juillet 2009 relatif aux négociations salariales

Signataires	
Organisations patronales	La FNCMM,
Organisations de salariés	La CFDT ; La FSPBA CGT ; Le SNB CFE-CGC ; La CFTC ; La CGT-FO,

En vigueur non étendu

il a été débattu ce qui suit :

1. Rappel du calendrier

Les parties se sont rencontrées à 3 reprises les 23 octobre 2008, 13 novembre 2008 et 10 décembre 2008 afin de négocier les différents points prévus par ces textes.

Après avoir échangé lors de ces différentes réunions, aucun accord n'a pu être trouvé concernant la négociation salariale.

Dans un premier temps, les organisations syndicales ont demandé une augmentation de 3,60 % au 1er janvier ainsi que le versement d'une prime de 1 000 € par collaborateur.

Les représentants de la fédération nationale du crédit maritime mutuel rappellent que la situation économique des caisses régionales en 2008 est suffisamment difficile, ce qui explique aujourd'hui la position des directeurs de caisses de crédit maritime qui est plutôt réservée quant à une forte évolution des rémunérations au 1er janvier 2009.

Ils ont proposé une augmentation de 0,50 % avec un plancher de 150 €, valeur au 1er janvier 2009, qui sera complétée d'une augmentation de 0,50 % au 30 septembre 2009 si la variation du résultat d'exploitation entre le 30 septembre 2008 et le 30 septembre 2009 est supérieure à 5 %.

Cette revalorisation au 30 septembre serait effective sur le salaire de fin octobre. A cela, viendra s'ajouter la dernière revalorisation du ticket-restaurant.

En ce qui concerne la demande de versement d'une prime unitaire de 1 000 €, la délégation patronale a suggéré de renvoyer cette discussion en bilatéral entre les partenaires sociaux des différentes caisses et leur direction, car les migrations informatiques ne concernent pas l'ensemble des caisses régionales, ce dossier devant être traité caisse par caisse.

Les membres des organisations syndicales ont alors fait la contre-proposition suivante :

- 1,50 % au 1er janvier 2009 ;
- 1,50 % au 1er septembre 2009.

Les membres de la délégation patronale ont formulé la dernière proposition suivante :

- 0,50 % au 1er janvier 2009 en intégrant la possibilité d'augmenter la revalorisation supplémentaire au 30 septembre en fonction de la performance du groupe CMM, à savoir :
- si les résultats d'exploitation sont entre 5 et 7,5 % : 0,50 % ;
- si les résultats d'exploitation dépassent 7,5 % et sont inférieurs à 10 % : 0,75 % ;
- si les résultats d'exploitation dépassent 10 % : 1 %.

Aucun accord n'a pu être trouvé sur ce point.

2. Mesures unilatérales décidées par la délégation patronale

Lors de la dernière réunion du 10 décembre 2008, les organisations syndicales et la délégation patronale n'ayant pas trouvé d'accord au titre des négociations portant sur l'évolution générale des salaires, la délégation patronale a décidé de façon unilatérale une évolution générale des salaires de 0,50 % applicable au 1er janvier 2009.

3. Dépôt et publicité

Le présent procès-verbal fera l'objet d'un dépôt en 2 exemplaires auprès de la direction départementale du travail de Paris, conformément aux dispositions légales à l'initiative de la partie la plus diligente.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 7 du 1er janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009

Signataires	
Organisations patronales	FNCMM.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CGT Banque ; CFTC Banque ; SNB CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les annexes VI, VII et VIII relatives aux salaires annuels minima de la convention collective sont actualisées comme suit, à compter du 1er janvier 2009.

ANNEXE VI

Grille de salaires annuels minima de branche

hors ancienneté au 1er janvier 2009

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

CATÉGORIE	SALAIRE EN EUROS	SALAIRE EN POINTS bancaires (1)
Techniciens		
Niveau A	17 140	8 009
Niveau B	17 430	8 145
Niveau C	17 780	8 308
Niveau D	19 113	8 931
Niveau E	20 024	9 357
Niveau F	21 845	10 208
Niveau G	24 214	11 315
Cadres		

CATÉGORIE	SALAIRE EN EUROS	SALAIRE EN POINTS bancaires (1)
Niveau H	26 837	12 541
Niveau I	32 790	15 322
Niveau J	39 618	18 513
Niveau K	47 143	22 029

(1) Valeur du point bancaire = 2, 14 €.

ANNEXE VII

Grille des salaires annuels minima de branche
à l'ancienneté au 1er janvier 2009

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

(En euros.)

CATÉGORIE	5 ANS	10 ANS	15 ANS	20 ANS
Techniciens				
Niveau A	17 420	17 860	18 400	18 950
Niveau B	17 760	18 220	18 760	19 320
Niveau C	18 090	18 630	19 190	19 760
Niveau D	19 590	20 180	20 783	21 406
Niveau E	20 523	21 140	21 775	22 429
Niveau F	22 389	23 062	23 753	
Niveau G	24 815	25 561	26 327	
Cadres				
Niveau H	27 506	28 332		
Niveau I	33 606	34 612		
Niveau J	40 603	41 822		
Niveau K	48 318	49 767		

ANNEXE VIII

Grille de référence pour l'application de la garantie salariale
individuelle (art. 41) à l'ancienneté au 1er janvier 2009

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

(En euros.)

CATÉGORIE	5 ANS	10 ANS	15 ANS	20 ANS
Techniciens				
Niveau A	32 500	32 500	32 500	32 500
Niveau B	32 500	32 500	32 500	32 500
Niveau C	32 500	32 500	32 500	32 500
Niveau D	32 500	32 500	32 500	32 500
Niveau E	32 500	32 500	32 500	32 500
Niveau F	32 500	32 500	32 500	
Niveau G	32 500	32 500	32 909	
Cadres				
Niveau H	34 382	35 415		
Niveau I	42 007	43 265		
Niveau J	50 754	52 277		
Niveau K	60 397	62 209		

Dépôt

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt en 2 exemplaires auprès de la direction générale du travail de Paris, et en 1 exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Avenant n° 14 du 12 octobre 2011 relatif aux salaires minima au 1er avril 2011

Signataires	
Organisations patronales	La FNCMM,
Organisations de salariés	La CFTC ; La CGT-FO ; La FSPBA CGT ; La CFTC banque,

Mesures portant sur les minima : évolution et instauration de nouveaux minima

Article 1er

En vigueur non étendu

a) L'augmentation des salaires minima, tous niveaux et toutes anciennetés confondus, se traduit par l'élaboration d'une nouvelle grille, présentée ci-après.

Grille des minima hors et à l'ancienneté au 1er avril 2011

(En euros.)

Niveau	Hors ancienneté	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Techniciens					
A	18 000	18 300	18 760	19 320	19 900
B	18 230	18 630	19 110	19 700	20 280
C	18 550	18 940	19 510	20 100	20 700
D	19 890	20 390	21 000	21 620	22 270
E	20 830	21 350	21 990	22 650	23 330
F	22 720	23 280	23 980	24 700	25 440
G	25 180	25 810	26 580	27 380	28 200
Cadres					
H	27 910	28 600	29 465	30 345	
I	34 100	34 950	36 000	37 080	
J	41 200	42 220	43 490		
K	49 020	50 250	51 750		

b) Modification de la grille de salaires annuels minima de branche à l'ancienneté

Il est décidé d'instaurer des minima à 20 ans pour les niveaux F et G et à 15 ans pour les cadres de niveaux H et I.

c) Les annexes VI, VII et VIII relatives aux salaires annuels minima de la convention collective sont actualisées comme suit, à compter du 1er avril 2011.

Dépôt

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail de Nantes et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Nantes.

Annexes

En vigueur non étendu

Annexe VI

Grille de salaires annuels minima de branche hors ancienneté au 1er avril 2011

Base : durée du travail correspondant à la durée légale du travail.

(En euros.)

Niveau	Salaire	Salaire en points bancaires (1)
Techniciens		
A	18 000	8 411
B	18 230	8 519
C	18 550	8 668
D	19 890	9 294
E	20 830	9 734
F	22 720	10 617
G	25 180	11 766
Cadres		
H	27 910	13 042
I	34 100	15 935
J	41 200	19 252
K	49 020	22 907

(1) Valeur du point bancaire : 2,14 €.

En vigueur non étendu

Annexe VII

Grille de salaires annuels minima de branche à l'ancienneté au 1er avril 2011

Base : durée du travail correspondant à la durée légale du travail.

(En euros.)

Niveau	Ancienneté			
	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Techniciens				
A	18 300	18 760	19 320	19 900
B	18 630	19 110	19 700	20 280
C	18 940	19 510	20 100	20 700
D	20 390	21 000	21 620	22 270

E	21 350	21 990	22 650	23 330
F	23 280	23 980	24 700	25 440
G	25 810	26 580	27 380	28 200
Cadres				
H	28 600	29 465	30 345	
I	34 950	36 000	37 080	
J	42 220	43 490		
K	50 250	51 750		

En vigueur non étendu

Annexe VIII

Grille de référence pour l'application de la garantie salariale individuelle (art. 41) à l'ancienneté au 1er avril 2011

Base : durée du travail correspondant à la durée légale du travail.

(En euros.)

Niveau	Ancienneté			
	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Techniciens				
A	32 500	32 500	32 500	32 500
B	32 500	32 500	32 500	32 500
C	32 500	32 500	32 500	32 500
D	32 500	32 500	32 500	32 500
E	32 500	32 500	32 500	32 500
F	32 500	32 500	32 500	32 500
G	32 500	33 225	34 225	35 250
Cadres				
H	35 750	36 831	37 931	
I	43 688	45 000	46 350	
J	52 775	54 363		
K	62 813	64 688		

Avenant n° 16 du 18 avril 2012 relatif aux salaires minima au 1er mars 2012

Signataires	
Organisations patronales	La FNCMM,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO,

Article 1er

En vigueur non étendu

Titre V

Rémunération

Chapitre 1er

Dispositions salariales au niveau de la branche

Article 42

Négociation annuelle de branche

Article 42.2

Evolution des salaires minima

Dans le cadre des NAO (négociations annuelles obligatoires) et lors de la dernière réunion du 28 février 2012, les organisations syndicales et la délégation patronale ont conclu les accords suivants :

Augmentation des minima salariaux suivants (toutes grilles) :

- 1,5 % sur les planchers de la classe A ;
- 1,25 % sur les planchers de la classe B ;
- 1 % sur les planchers de la classe C.

Grille des minima hors et à l'ancienneté au 1er mars 2012

(En euros.)

Niveau	Hors ancienneté	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Techniciens					
A	18 270	18 575	19 041	19 610	20 199
B	18 458	18 863	19 349	19 946	20 534
C	18 736	19 129	19 705	20 301	20 907
D	19 890	20 390	21 000	21 620	22 270
E	20 830	21 350	21 990	22 650	23 330
F	22 720	23 280	23 980	24 700	25 440
G	25 180	25 810	26 580	27 380	28 200
Cadres					
H	27 910	28 600	29 465	30 345	
I	34 100	34 950	36 000	37 080	
J	41 200	42 220	43 490		
K	49 020	50 250	51 750		

Ces mesures sont applicables au 1er mars 2012.

Dépôt

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail de Nantes et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Nantes.

Accord du 9 janvier 2014 relatif aux salaires pour l'année 2014

Signataires	
Organisations patronales	FNCMM.
Organisations de salariés	CGT-FO ; CFDT banque ; CFTC banque.

En vigueur non étendu

La négociation annuelle obligatoire prévue au niveau des branches professionnelles par les articles L. 2241-1 et suivants du code du travail s'est déroulée les 27 novembre 2013 et 9 janvier 2014.

Au terme de ces réunions, les parties sont parvenues à un accord dans les termes suivants :

- versement d'une prime de 200 € pour l'ensemble des salariés de la branche crédit maritime des niveaux de classification A, B, C et D de la convention collective nationale du crédit maritime mutuel ;
- cette prime sera versée en une fois avec la rémunération du mois de mars 2014 aux effectifs CDI de niveaux de classification A, B, C et D salariés à cette date.

Les termes de cet accord seront communiqués à chaque caisse régionale de crédit maritime mutuel adhérentes pour mise en œuvre.

Le présent accord est notifié par la fédération nationale du crédit maritime à l'ensemble des organisations syndicales.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la fédération en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par la fédération au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Accord du 14 janvier 2015 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2015

Signataires	
Organisations patronales	FNCMM.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC.

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 14 janvier 2016 relatif aux salaires pour l'année 2016

Signataires	
Organisations patronales	FNCMM.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC.

En vigueur non étendu

La négociation annuelle obligatoire prévue au niveau des branches professionnelles par les articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'est déroulée les 24 novembre, 18 décembre 2015 et 14 janvier 2016.

Au terme de ces réunions, les parties sont parvenues à un accord dans les termes suivants :

- d'une part, celui-ci consiste à revoir les minima de chacune des classifications (cf. annexe NAO, remise en séance aux participants). La revalorisation proposée est importante notamment pour les techniciens des métiers de la banque ;

- d'autre part, celui-ci prévoit d'accorder une prime brute de 200 € aux collaborateurs des catégories A à E.

La délégation patronale précise que ces mesures collectives actées avec les directeurs généraux des caisses de crédit maritime, ont pour finalité d'apporter comme ces deux dernières années, une attention particulière aux techniciens des métiers de la banque, majoritairement féminins.

Les termes de cet accord seront communiqués à chaque caisse régionale de crédit maritime mutuel adhérentes pour mise en œuvre au 1er février 2016.

Les collaborateurs bénéficiaires de ses accords sont les collaborateurs titulaires d'un contrat à durée indéterminée présents à l'effectif au 1er février 2016.

Le présent accord est notifié par la fédération nationale du crédit maritime à l'ensemble des organisations syndicales.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la fédération en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par la fédération au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Mesures portant sur les minima : évolution et instauration de nouveaux minima

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Dépôt

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail de Paris et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Avenant n° 17 du 5 octobre 2016 relatif aux salaires minima au 1er février 2016

Signataires	
Organisations patronales	FNCMM
Organisations de salariés	FSPBA CGT CFDT banque CFTC banque

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Dépôt

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail de Paris, et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Accord du 24 janvier 2017 relatif aux salaires pour l'année 2017

Signataires	
Organisations patronales	FNCMM
Organisations de salariés	CFDT CFTC FSPBA CGT

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

En vigueur non étendu

(Suivent les signatures.)

Liste des sigles

Sigle	Définition
AFEC	Association française des établissements de crédit (devenue association française des établissements de crédit et des entreprises d'investissement,
BTS	Brevet de technicien supérieur
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CMF	Conseil des marchés financiers
COB	Commission des opérations de bourse
COTOREP	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
DDTE	Direction départementale du travail et de l'emploi
DP	Délégué du personnel
DUP	Délégation unique du personnel
GIE	Groupement d'intérêt économique
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IREPS	Institution de retraite et de prévoyance des salariés
ITB	Institut Technique de Banque
NAO	Négociation annuelle obligatoire
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCVM	Organisme de placement collectif en valeurs mobilières
PMI	Petite moyenne industrie
PNB	Produit national brut
PSI	Prestataire de services d'investissement
RBE	Résultat brut d'exploitation
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNCF	Société nationale des chemins de fer

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Durée et modalités d'indemnisation (Convention collective nationale du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002)	Article 54-1	15
	Durée et modalités d'indemnisation (Convention collective nationale du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002)	Article 54-1	15
Arrêt de travail, Maladie	Durée et modalités d'indemnisation (Convention collective nationale du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002)	Article 54-1	15
	Maladie longue durée (Convention collective nationale du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002)	Article 56	16
	Montant d'indemnisation (Convention collective nationale du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002)	Article 54-2	16
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002)	Article 1	1
Clause de non-concurrence	Clause de non-concurrence (Accord du 2 juin 2004 relatif au statut des cadres hors classification)	Article 12	30
Congés exceptionnels	Congé parental d'éducation (Convention collective nationale du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002)	Article 53-1	15
Démission	Durée du mandat syndical (Accord du 8 octobre 2014 relatif aux moyens syndicaux nationaux)	Article 8	43
	Préavis (Convention collective nationale du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002)	Article 30	9
	Préavis et indemnité de licenciement (Accord du 2 juin 2004 relatif au statut des cadres hors classification)	Article 15	31
Indemnités de licenciement	Indemnisation (Convention collective nationale du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002)	Article 26-2	7
	Indemnisation (Convention collective nationale du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002)	Article 27-2	7
	Indemnisation (Convention collective nationale du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002)	Article 29-3	8
Maternité, Adoption	Autorisation d'absence (Convention collective nationale du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002)	Article 59-1	17
	Durée (Convention collective nationale du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002)	Article 52-1	15
	Indemnisation (Convention collective nationale du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002)	Article 51-2	14
	Indemnisation (Convention collective nationale du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002)	Article 52-2	15
Période d'essai	Contrat d'auxiliaire de vacances (Convention collective nationale du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002)	Article 20	5
	Période d'essai (Convention collective nationale du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002)	Article 19	5
Prime, Gratification, Treizieme mois	Accord du 14 janvier 2015 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2015 (Accord du 14 janvier 2015 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2015)		57
	Accord du 24 janvier 2017 relatif aux salaires pour l'année 2017 (Accord du 24 janvier 2017 relatif aux salaires pour l'année 2017)		58
	Annexe IX : Prime de transport (Convention collective nationale du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002)		24
	Prime d'ancienneté Crédit maritime (Convention collective nationale du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002)	Article 45 bis	13
	Prime de diplôme (Convention collective nationale du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002)	Article 43	13
	Prime de diplôme (Avenant n° 3 du 22 décembre 2005 portant correction d'erreurs matérielles de la convention)	Article 2	27
	Prime de transport (Convention collective nationale du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002)	Article 44	13
Salaires	Accord du 14 janvier 2015 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2015 (Accord du 14 janvier 2015 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2015)		57
	Accord du 24 janvier 2017 relatif aux salaires pour l'année 2017 (Accord du 24 janvier 2017 relatif aux salaires pour l'année 2017)		58
	Accord du 9 janvier 2014 relatif aux salaires pour l'année 2014 (Accord du 9 janvier 2014 relatif aux salaires pour l'année 2014)		57
	Annexe VI : Grille de salaires annuels minima de branche hors ancienneté au 1er janvier 2002 (Convention collective nationale du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002)		23
	Annexe VII : Grille de salaires annuels minima de branche à l'ancienneté au 1er janvier 2002 (Convention collective nationale du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002)		23
	Annexes (Avenant n° 14 du 12 octobre 2011 relatif aux salaires minima au 1er avril 2011)		56
	Annexes (Avenant n° 14 du 12 octobre 2011 relatif aux salaires minima au 1er avril 2011)		55
	Annexes (Avenant n° 14 du 12 octobre 2011 relatif aux salaires minima au 1er avril 2011)		55
	Avenant n° 16 du 18 avril 2012 relatif aux salaires minima au 1er mars 2012 (Avenant n° 16 du 18 avril 2012 relatif aux salaires minima au 1er mars 2012)	Article 1er	56
	Avenant n° 17 du 5 octobre 2016 relatif aux salaires minima au 1er février 2016 (Avenant n° 17 du 5 octobre 2016 relatif aux salaires minima au 1er février 2016)	Article 1er	58
	Avenant n° 4 du 22 décembre 2005 relatif aux salaires réels en 2006 (Avenant n° 4 du 22 décembre 2005 relatif aux salaires réels en 2006)	Article 1	49
	Avenant n° 5 du 1er janvier 2006 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2006 (Avenant n° 5 du 1er janvier 2006 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2006)	Article 1	50
	Avenant n° 7 du 1er janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 (Avenant n° 7 du 1er janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009)	Article 1	53
	Avenant « Salaires » n° 6 du 1er janvier 2008 (Avenant « Salaires » n° 6 du 1er janvier 2008)	Article 1	51
	Mesures portant sur les minima : évolution et instauration de nouveaux minima (Avenant n° 14 du 12 octobre 2011 relatif aux salaires minima au 1er avril 2011)	Article 1er	54
	Mesures portant sur les minima : évolution et instauration de nouveaux minima (Accord du 14 janvier 2016 relatif aux salaires pour l'année 2016)	Article 1er	58
	Procès-verbal de désaccord du 2 juillet 2009 relatif aux négociations salariales (Procès-verbal de désaccord du 2 juillet 2009 relatif aux négociations salariales)		53
	Salaires minima conventionnels (Convention collective nationale du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002)	Article 40	12
	Sanctions	Chapitre IV : Sanctions (Convention collective nationale du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002)	Article 25
Visite médicale	Embauche (Convention collective nationale du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002)	Article 18	5

Liste chronologique

Date	Texte	Page
2002-01-18	Avenant n° 1 du 18 janvier 2002 relatif aux autorisations d'absence	24
	Avenant n° 2 du 18 janvier 2002 relatif au temps de travail, aux congés payés et aux jours fériés	25
	Convention collective nationale du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002	1
2004-06-02	Accord du 2 juin 2004 relatif au statut des cadres hors classification	28
2005-06-23	Accord du 23 juin 2005 relatif à la couverture sociale en cas de transfert ou rupture du contrat de travail	32
2005-12-22	Avenant n° 3 du 22 décembre 2005 portant correction d'erreurs matérielles de la convention	27
	Avenant n° 4 du 22 décembre 2005 relatif aux salaires réels en 2006	49
2006-01-01	Avenant n° 5 du 1er janvier 2006 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2006	50
2006-03-09	Annexe I du 9 mars 2006 à l'accord du 23 juin 2005	34
2006-11-15	Accord du 15 novembre 2006 relatif à l'adossment du Crédit maritime mutuel aux Banques populaires	34
2008-01-01	Avenant « Salaires » n° 6 du 1er janvier 2008	51
2009-01-01	Avenant n° 7 du 1er janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009	53
2009-07-02	Procès-verbal de désaccord du 2 juillet 2009 relatif aux négociations salariales	52
2010-06-30	Avenant n° 8 du 30 juin 2010 relatif à la prime d'ancienneté	37
	Avenant n° 9 du 30 juin 2010 relatif l'indemnisation de la maladie	37
	Avenant n° 10 du 30 juin 2010 relatif aux métiers repères	38
	Avenant n° 11 du 30 juin 2010 relatif à la grille de classification	39
2011-01-26	Avenant n° 12 du 26 janvier 2011 relatif aux garanties sociales	40
2011-10-12	Avenant n° 13 du 12 octobre 2011 relatif aux absences pour événements familiaux	40
	Avenant n° 14 du 12 octobre 2011 relatif aux salaires minima au 1er avril 2011	54
	Avenant n° 15 du 12 octobre 2011 relatif aux garanties salariales individuelles	41
2012-04-18	Avenant n° 16 du 18 avril 2012 relatif aux salaires minima au 1er mars 2012	56
2014-01-09	Accord du 9 janvier 2014 relatif aux salaires pour l'année 2014	57
2014-10-08	Accord du 8 octobre 2014 relatif aux moyens syndicaux nationaux	42
2015-01-14	Accord du 14 janvier 2015 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2015	57
2015-11-24	Accord du 24 novembre 2015 relatif aux moyens syndicaux nationaux	44
	Avenant n° 18 du 24 novembre 2015 relatif aux primes de diplôme	46
2016-01-14	Accord du 14 janvier 2016 relatif aux salaires pour l'année 2016	57
2016-10-05	Avenant n° 17 du 5 octobre 2016 relatif aux salaires minima au 1er février 2016	58
2016-12-30	Accord du 30 décembre 2016 relatif aux moyens syndicaux nationaux	47
2017-01-24	Accord du 24 janvier 2017 relatif aux salaires pour l'année 2017	58

Index alphabétique

(

(reserve) 3, 5, 6, 9, 13

A

Absences pour evenements familiaux 17, 40
Absences pour maladie ou cure thermale non remunerees 16
Accord du 14 janvier 2015 relatif a la negociation annuelle obligatoire 2015 57
Accord du 14 janvier 2016 relatif aux salaires pour l'annee 2016 57
Accord du 15 novembre 2006 relatif a l'adossement du Credit maritime mutuel aux Banques populaires 34
Accord du 2 juin 2004 relatif au statut des cadres hors classification 28
Accord du 23 juin 2005 relatif a la couverture sociale en cas de transfert ou rupture du contrat de travail 32
Accord du 24 janvier 2017 relatif aux salaires pour l'annee 2017 58
Accord du 24 novembre 2015 relatif aux moyens syndicaux nationaux 44
Accord du 30 decembre 2016 relatif aux moyens syndicaux nationaux 47
Accord du 8 octobre 2014 relatif aux moyens syndicaux nationaux 42
Accord du 9 janvier 2014 relatif aux salaires pour l'annee 2014 57
Acquisition des droits (Periode de reference. - Acquisition des droits) 18
Adhesion 1
Adhesion collective 1
Adoption 15
Adoption (Maternite. - Adoption) 14
Adossement du Credit maritime mutuel aux Banques populaires 34
Aides au reclassement 32, 35
Annexe 36
Annexe I 31
Annexe I
- relative au titre Ier 'Dispositions generales' 19
Annexe I a l'accord du 23 juin 2005 34
Annexe I du 9 mars 2006 a l'accord du 23 juin 2005 34
Annexe II 31
Annexe II
- relative au titre III « Contrat de travail » 19
Annexe III
- relative au titre IV « Gestion des ressources humaines » 20
Annexe IV
- relative au titre IV « Gestion des ressources humaines » 20
Annexe IX
- Prime de transport 24
Annexe V
- relative au titre IV « Gestion des ressources humaines » 21
Annexe VI
- Grille de salaires annuels minima de branche hors anciennete au 1er janvier 2002 23
Annexe VII
- Grille de salaires annuels minima de branche a l'anciennete au 1er janvier 2002 23
Annexe VIII
- Grille de references pour l'application de la garantie salariale individuelle (art. 41) 23
Annexes 31, 55
ANNEXES 19
Attributions 2
Autorisation d'absence 17
Autorisation d'absence pour la maladie d'un membre de la famille du salarie 17
Autorisations d'absence 3, 24
Avancement 29
Avenant n° 1 du 18 janvier 2002 relatif aux autorisations d'absence 24
Avenant n° 10 du 30 juin 2010 relatif aux metiers reperes 38
Avenant n° 11 du 30 juin 2010 relatif a la grille de classification 39
Avenant n° 12 du 26 janvier 2011 relatif aux garanties sociales 40
Avenant n° 13 du 12 octobre 2011 relatif aux absences pour evenements familiaux 40
Avenant n° 14 du 12 octobre 2011 relatif aux salaires minima au 1er avril 2011 54
Avenant n° 15 du 12 octobre 2011 relatif aux garanties salariales individuelles 41
Avenant n° 16 du 18 avril 2012 relatif aux salaires minima au 1er mars 2012 56
Avenant n° 17 du 5 octobre 2016 relatif aux salaires minima au 1er fevrier 2016 58
Avenant n° 18 du 24 novembre 2015 relatif aux primes de diplome 46
Avenant n° 2 du 18 janvier 2002 relatif au temps de travail, aux congés payés et aux jours feries 25
Avenant n° 3 du 22 decembre 2005 portant correction d'erreurs materielles de la convention 27
Avenant n° 4 du 22 decembre 2005 relatif aux salaires reels en 2006 49
Avenant n° 5 du 1er janvier 2006 relatif aux salaires a compter du 1er janvier 2006 50
Avenant n° 7 du 1er janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 53
Avenant n° 8 du 30 juin 2010 relatif a la prime d'anciennete 37
Avenant n° 9 du 30 juin 2010 relatif l'indemnisation de la maladie 37
Avenant « Salaires » n° 6 du 1er janvier 2008 51

C

Cadre de la negociation 12
Cadre juridique 32, 35
Champ d'application 1, 28, 32, 35, 42, 44, 47
Chapitre Ier
- Classification 9
- Commission nationale paritaire du Credit maritime mutuel 2
- Dispositions salariales au niveau de la branche 12

- Duree du travail 17
- Embauche. - Periode d'essai 5
- Maternite. - Adoption 14
- Chapitre II
- Conges payes 18
- Contrat de travail specifique 5
- Droit syndical et institutions representatives du personnel 3
- Evaluation 11
- Maladie 15
- Modalites d'application au niveau de l'entreprise 13
- Chapitre III
- Invalidite 17
- Jours ferries 19
- Mobilite 11
- Principes generaux et deontologie 6
- Chapitre IV
- Conges particuliers 17
- Sanctions 6
- Chapitre V
- Rupture du contrat de travail 6
- Classification 9
- Clause de non-concurrence 30
- Comites d'entreprise et d'etablissement 4
- Comites d'hygiene, de securite et des conditions de travail (CHSCT) 5
- Commission nationale d'interpretation et de conciliation 28, 30
- Commission nationale paritaire du Credit maritime mutuel 2
- Composition 2
- Conge parental d'education 15
- Conges des permanents syndicaux 4
- Conges particuliers 17
- Conges payes 18
- Contrat d'auxiliaire de vacances 5
- Contrat de travail specifique 5
- Contrats de travail 5
- Convention collective nationale du 18 janvier 2002 1
- Convention collective nationale du Credit maritime mutuel du 18 janvier 2002 1
- Correction d'erreurs materielles de la convention 27
- Couverture sociale en cas de transfert ou rupture du contrat de travail 32
- Couverture « sociale » (maintien du benefice de la mutuelle) 32, 35
- Credit d'heures 43, 46, 49

D

- Date d'entree en vigueur (Duree. - Date d'entree en vigueur) 44
- Delai d'information prealable 4
- Delegues du personnel 4
- Delegues syndicaux nationaux 43, 45
- Denonciation 2
- Denonciation de l'accord (Duree. - Revision. - Denonciation de l'accord) 33, 36
- Depart et mise a la retraite 9
- Depot 28, 41, 54, 55, 57, 58
- Depot (Publicite. - Depot) 42
- Designation 43, 45, 48
- Detachements (Mutations. - Detachements) 28
- Dialogue social 2
- Dispositif d'application 19
- Dispositions diverses 15
- Dispositions generales 1, 3, 42, 44
- Dispositions salariales au niveau de la branche 12
- Droit a conges payes 18
- Droit syndical et institutions representatives du personnel 3
- Droit syndical et liberte d'opinion 29
- Duree 1, 14, 15, 28
- Duree de l'accord et date d'entree en vigueur 42, 47
- Duree du mandat syndical 43, 45, 48
- Duree du travail 17
- Duree et modalites d'indemnisation 15
- Duree. - Date d'entree en vigueur 44
- Duree. - Revision. - Denonciation de l'accord 33, 36

E

- Embauche 5
- Embauche. - Periode d'essai 5
- Embauches. - Mutations. - Detachements 29
- Errata 27
- Evaluation 11
- Evolution des salaires 13
- Evolution des salaires minima 13

F

- Fonctionnement 2
- Fonctions 43, 45, 48

Formation 11
Frais de déplacement 30, 43, 46, 49

G

Garantie salariale individuelle 12
Garanties salariales individuelles 41
Garanties sociales 14, 40
Generalites 31
Gestion des ressources humaines 9
Grille de classification 39
Grille de classification(Glossaire en annexe III) 9
Grille de correspondance 11
Grille de references pour l'application de la garantie salariale individuelle (art. 41) (Annexe VIII
- Grille de references pour l'application de la garantie salariale individuelle (art. 41)) 23
Grille de salaires annuels minima de branche a l'anciennete au 1er janvier 2002 (Annexe VII
- Grille de salaires annuels minima de branche a l'anciennete au 1er janvier 2002) 23
Grille de salaires annuels minima de branche hors anciennete au 1er janvier 2002 (Annexe VI
- Grille de salaires annuels minima de branche hors anciennete au 1er janvier 2002) 23
GrilleTechniciens des metiers de la banque 9

H

Heures supplementaires et repos compensateur 18

I

Indemnisation 7, 8, 14, 15
Indemnisation de la maladie 37
Indemnite de depart a la retraite 31
Interpretation 33, 36, 45
Interpretation de l'accord 42, 48
Invalidite 17

J

Jours ferries 19

L

Liberte d'opinion 6
Liberte syndicale 3
Licenciement 30, 33, 35
Licenciement en cas de condamnation 7
Licenciement pour motif disciplinaire 7
Licenciement pour motif economique 8
Licenciement pour motif non disciplinaire 7
Logement de fonction 30

M

Maladie 15
Maladie longue duree 16
Maternite 14
Maternite. - Adoption 14
Mesures portant sur les minima
- evolution et instauration de nouveaux minima 54, 58
Mesures salariales 14
Metiers reperes 38
Metiers-reperes 11
Mise en oeuvre 9
Mise en oeuvre des garanties sociales 14
Mobilite 11
Modalites d'application au niveau de l'entreprise 13
Modalites de transition 2
Modalites de versement des salaires 13
Modalites particulieres 2
Mode d'evolution de la convention collective 1
Montant d'indemnisation 16
Moyens financiers 44, 46, 49
Moyens syndicaux nationaux 42, 44

N

Negociation annuelle de branche 12
Negociation annuelle obligatoire 2015 57
Negociations salariales 52
Niveau maximum d'absences 4
Non-discrimination et egalite professionnelle 6

O

Objet 42, 44, 47
Obligations professionnelles 29
Ordre de depart en conge. - Prise des conges 18

P

Participation des salaires aux resultats 14
Periode d'essai 5
Periode d'essai (Embauche. - Periode d'essai) 5
Periode de reference. - Acquisition des droits 18
Preambule 1, 32, 35, 44, 47
Preavis 9
Preavis et indemnite de licenciement 31
Prime d'anciennete 37
Prime d'anciennete Credit maritime 13
Prime de diplome 13, 27
Prime de transport 13
Prime de transport (Annexe IX
- Prime de transport) 24
Primes de diplome 46
Principe 1, 19
Principe d'application 13
Principes de deontologie 6
Principes generaux et deontologie 6
Prise des congés (Ordre de depart en conge. - Prise des congés) 18
Procedure 7
Procedure pour licenciement collectif pour motif economique(d'au moins 10 salaries) 8
Procedure pour licenciement individuel pour motif economique 8
Proces-verbal de desaccord du 2 juillet 2009 relatif aux negociations salariales 52
Publicite et formalites de depot 34, 36
Publicite. - Depot 42, 45, 48

Q

Quota congres syndicaux 4
Quota instances syndicales 3

R

Reintegration 15
Reintegration professionnelle 5
Relative au titre Ier 'Dispositions generales' (Annexe I
- relative au titre Ier 'Dispositions generales') 19
Relative au titre III « Contrat de travail » (Annexe II
- relative au titre III « Contrat de travail ») 19
Relative au titre IV « Gestion des ressources humaines » (Annexe III
- relative au titre IV « Gestion des ressources humaines ») 20
Relative au titre IV « Gestion des ressources humaines » (Annexe IV
- relative au titre IV « Gestion des ressources humaines ») 20
Relative au titre IV « Gestion des ressources humaines » (Annexe V
- relative au titre IV « Gestion des ressources humaines ») 21
Remuneration 12, 17
Remuneration et classification 29
Repartition du temps de travail 18
Respect des interets du Credit maritime 29
Revision 1, 42, 45, 47
Revision. - Denonciation de l'accord (Duree. - Revision. - Denonciation de l'accord) 33, 36
Rupture du contrat de travail 6

S

Salaires 51, 53
Salaires a compter du 1er janvier 2006 50
Salaires minima au 1er avril 2011 54
Salaires minima au 1er fevrier 2016 58
Salaires minima au 1er mars 2012 56
Salaires minima conventionnels 12
Salaires pour l'annee 2014 57
Salaires pour l'annee 2016 57
Salaires reels en 2006 49
Sanctions 6
Statut des cadres hors classification 28

T

Temps de travail 17
Temps de travail effectif 17
Temps de travail, congés payés et jours feriers 25
Temps partiel therapeutique 16
Texte de base 1
Titre Ier
- Dispositions generales 1
Titre Ier Dispositions generales 42, 44, 47
Titre II
- Dialogue social 2
Titre II Delegates syndicaux nationaux 43, 45, 48
Titre III
- Contrats de travail 5
Titre IV

- Gestion des ressources humaines 9
- Titre V
- Remuneration 12
- Titre VI
- Participation des salaires aux resultats 14
- Titre VII
- Garanties sociales 14
- Titre VIII
- Temps de travail 17

V

Versement et composition des salaires de base 12

