CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISES

Entre

La Société Carrefour Banque,
représentée par Gauthier DURAND DELBECQUE, Président Directeur Général et Directeur Exécutif Services Financiers et Assurances Groupe,

D'une part,

Et

La Fédération des Services C.F.D.T.,
représentée par Madame Catherine MASSE et Madame Nathalie GUENARD, Déléguées syndicales dûment habilitées.

La Fédération C.G.T. Commerce Distribution Services,
représentée par Monsieur Fred BALMY et Madame Laetitia CHAROULEAU, Délégués syndicaux dûment habilités.

La Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière,
représentée par Madame Laurence DULOUT et Madame Patricia LECLAIRE, Déléguées syndicales dûment habilitées.

Le Syndicat National de la Banque et du Crédit - CFE CGC,
représenté par Monsieur Bertrand de MICOLON de GUERINES, Délégué syndical dûment habilité.

D'autre part.

Entre

Carrefour Personal Finance Services
représenté par Gauthier DURAND DELBECQUE, Représentant du Président du GIE Carrefour Personal Finance Services et Directeur Exécutif Services Financiers et Assurances Groupe,

D'une part,

Et

Le Syndicat National de la Banque et du Crédit - CFE CGC,
représenté par Madame Kathy SEVENSTER, Déléguée syndicale dûment habilitée.

D'autre part.

PREAMBULE 6

PARTIE 1 : DISPOSITIONS GENERALES RELATIVES AU PRESENT ACCORD 7

TITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD 7
TITRE 2 : OBJET DU PRESENT ACCORD 7
TITRE 3 : NATURE JURIDIQUE DU PRESENT ACCORD 8
TITRE 4 : DUREE ET DATE D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD 8
TITRE 5 : REVISION DU PRESENT ACCORD 8
TITRE 6 : DENONCIATION DU PRESENT ACCORD 9
TITRE 7 : ADHESION AU PRESENT ACCORD 9
TITRE 8 : DEPOT DU PRESENT ACCORD 9

PARTIE 2 : DISPOSITIONS CONCERNANT LES CONDITIONS D'EMPLOI 10
TITRE 1 : CONTRAT DE TRAVAIL 10
TITRE 2 : EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES 10
TITRE 3 : CLASSIFICATION DES EMPLOIS 10
TITRE 4 : REPOS ET ABSENCES 10
ARTICLE 1 : REPOS HEBDOMADAIRE 10
ARTICLE 2 : REPOS DOMINICAL 11
ARTICLE 3 : JOURS FERIES 11
ARTICLE 4 : CONGES PAYES 11
ARTICLE 5 : CONGES D'ANCIENNETE 12
ARTICLE 6 : ABSENCES PARENTALES POUR ENFANT MALADE OU HOSPITALISE 12
ARTICLE 7 : ABSENCES AUTORISEES EN CAS D'HOSPITALISATION DU CONJOINT OU DU CONCUBIN 13
ARTICLE 8 : ABSENCES AUTORISEES POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE 13
ARTICLE 9 : PARTICIPATION DES JEUNES A LA JOURNEE DE DEFENSE ET CITOYENNETE . 14
TITRE 5 : MALADIE, ACCIDENT ET MATERNITE 14
ARTICLE 1 : ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT 14
ARTICLE 2 : GARANTIE D'EMPLOI POUR MALADIE OU ACCIDENT 14
ARTICLE 3 : COMPLEMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT 15
ARTICLE 4 : PROTECTION DE LA MATERNITE, DE LA PATERNITE ET EDUCATION DES ENFANTS 16
ARTICLE 5 : CONGES DE PATERNITE 17
TITRE 6 : SALAIRE, PRIMES ET AUTRES AVANTAGES FINANCIERS 17
ARTICLE 1 : GRILLE DE SALAIRES 17
ARTICLE 2 : REMUNERATION DES CADRES 19
ARTICLE 3 : TREIZIEME MENSUALITE 19
ARTICLE 4 : PRIME D'ANCIENNETE 20
ARTICLE 5 : TICKETS RESTAURANT 20

ARTICLE 6 : REMUNERATION VARIABLE (RVI) 20
TITRE 7 : AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL 20
SOUS-TITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES 20
ARTICLE 1 : TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF 21
ARTICLE 2 : PERIODE DE REFERENCE RETENUE POUR LE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL 21
ARTICLE 3 : REPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR LA SEMAINE 21
ARTICLE 4 : PAUSES 21
ARTICLE 5 : DUREE DU REPOS JOURNALIER 22
ARTICLE 6 : JOURNEE DE SOLIDARITE 22
SOUS-TITRE 2 : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALARIES CONCERNES PAR LA MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL 23
ARTICLE 7 : SALARIES CONCERNES PAR L'APPLICATION DU REGIME DE MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL 23
ARTICLE 8 : TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF MOYEN DE REFERENCE ET VOLUME ANNUEL DU TEMPS DE TRAVAIL 23
ARTICLE 9 : VARIATION DE LA DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL EFFECTIF 24
ARTICLE 10 : AMPLITUDE DE LA JOURNEE DE TRAVAIL 24
ARTICLE 11 : NOCTURNE 25
ARTICLE 12 : GARANTIES ACCORDEES DANS LE CADRE DU REGIME DE MODULATION 25
ARTICLE 13 : LISSAGE DE LA REMUNERATION 25
ARTICLE 14 : PROGRAMMATION, CHANGEMENT DE DUREE ET D'HORAIRES DE TRAVAIL . 25
ARTICLE 15 : DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL 26
ARTICLE 16 : MODALITES DE TRAITEMENT DES HEURES EXCEDENTAIRES, DEFICITAIRES EN FIN DE PERIODE ANNUELLE DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL OU EN CAS DE DEPART OU D'ARRIVEE DANS L'ENTREPRISE OU DE SUSPENSION DU CONTRAT EN COURS DE PERIODE 26
ARTICLE 17 : HEURES SUPPLEMENTAIRES ET REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT 27
ARTICLE 18 : RECOURS AU TRAVAIL TEMPORAIRE 28
SOUS-TITRE 3 : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALARIES CONCERNES PAR LE REGIME DU FORFAIT ANNUEL JOURS 28
ARTICLE 19 : SALARIES CONCERNES PAR L'APPLICATION DU REGIME DU FORFAIT ANNUEL JOURS 28
ARTICLE 20 : VOLUME DU FORFAIT ANNUEL JOURS 29
ARTICLE 21 : CONVENTION DE FORFAIT 29
ARTICLE 22 : DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL 29
ARTICLE 23 : LISSAGE DE LA REMUNERATION 30
ARTICLE 24 : SUIVI DU TEMPS DE TRAVAIL 30
ARTICLE 25 : TRAITEMENT EN FIN DE PERIODE ANNUELLE DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL OU EN CAS DE DEPART OU D'ARRIVEE DANS L'ENTREPRISE OU DE SUSPENSION DU CONTRAT EN COURS DE PERIODE 30
SOUS-TITRE 4 : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALARIES NON CONCERNES PAR LES DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL 32
ARTICLE 26 : SALARIES CONCERNES 32
SOUS-TITRE 5 : ASTREINTES 32

SOUS-TITRE 4 : TRAVAIL DE NUIT 32
TITRE 8 : SALARIES A TEMPS PARTIEL 33
ARTICLE 1 : DEFINITION 33
ARTICLE 2 : PASSAGE A TEMPS PLEIN ET A TEMPS PARTIEL 33
ARTICLE 3 : EGALITE DE TRAITEMENT- GARANTIES 34
ARTICLE 4 : HEURES COMPLEMENTAIRES 34
ARTICLE 5 : JOURS FERIES 34
TITRE 9 : COMPTE EPARGNE TEMPS (CET) 34
ARTICLE 1 : CONDITION D'ADHESION 34
ARTICLE 2 : TENUE DU COMPTE 35
ARTICLE 3 : ALIMENTATION DU CET EN TEMPS 35
ARTICLE 4 : ALIMENTATION DU CET EN ARGENT 36
ARTICLE 5 : PLAFONNEMENT DE L'EPARGNE ET MODALITES DE CONVERSION DE L'ARGENT EPARGNE EN JOURS DE REPOS 36
ARTICLE 6 : UTILISATION DU CET EN TEMPS 36
ARTICLE 7 : REMUNERATION ET STATUT DU SALARIE PENDANT LE CONGE PRIS DANS LE CADRE DU CET 38
ARTICLE 8 : CLOTURE DES COMPTES INDIVIDUELS ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL 39
ARTICLE 9 : TRANSFERT DU CET 40
ARTICLE 10 : REGIME SOCIAL ET FISCAL DES INDEMNITES COMPENSATRICES 40
TITRE 10 : FINANCEMENT DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DU COMITE D'ENTREPRISE 40
TITRE 11 : RETRAITE COMPLEMENTAIRE 40
TITRE 12 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL 41
ARTICLE 1 : DUREE DU PREAVIS EN CAS DE DEMISSION OU DE LICENCIEMENT 41
ARTICLE 2 : INDEMNITES DE LICENCIEMENT 41
ARTICLE 3 : INDEMNITES DE DEPART ET DE MIS A LA RETRAITE 41

ANNEXES *43*
ANNEXE 1 : SOCIETES AYANT TRANSFERE DES SALARIES DANS LE CADRE DU PROJET BANQUE CARREFOUR *44*
ANNEXE 2 : DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET/OU COMPENSATRICES *45*
TITRE 1 : BASE HORAIRE DE REFERENCE REMUNEREE 45
TITRE 2 : HEURE INFORMATION SYNDICALE 45
TITRE 3 : REPOS SUPPLEMENTAIRES 46
TITRE 4 : JOURS DE CONGES D'ANCIENNETE 46
TITRE 5 : PRIME D'ANCIENNETE 46
TITRE 6 : PRIME DE VACANCES OU ASSIMILEE 47
TITRE 7 : PRIME ANNUELLE, TREIZIEME MENSUALITE ET AUTRES PRIMES 49
TITRE 8 : COTISATION RETRAITES COMPLEMENTAIRES OBLIGATOIRES 50
TITRE 9 : TICKETS RESTAURANT 52
TITRE 10 : CLASSIFICATION DES EMPLOIS 52

TITRE 11 : GRILLE DE SALAIRES 57

TITRE 12 : INDEMNITES COMPENSATRICES EN RELATION AVEC LA RVI 58

TITRE 13 : DIVERS 58

ANNEXE 3 : TEXTES CONVENTIONNELS DEMEURANT EN VIGUEUR AU SEIN DE CARREFOUR BANQUE ET DE CARREFOUR PERSONAL FINANCE SERVICES 59

ANNEXE 4 : TEXTES CONVENTIONNELS MIS EN CAUSE OU DENONCES 60

ANNEXE 5 : ACCORDS DISTINCTS SIGNES 61

ANNEXE 6 : CLASSIFICATION DES EMPLOIS 62

PREAMBULE

Le Groupe Carrefour souhaite devenir un acteur majeur dans le domaine d'activité des Services Financiers. Il dispose pour cela de nombreux atouts tels qu'un flux de clientèle important, la renommée et le sérieux attachés au nom de l'enseigne, l'image de proximité et d'accessibilité pour ses clients et la forte densité de sa représentation via ses magasins.

Afin d'accélérer le développement de ses activités de Services Financiers, le Groupe Carrefour a décidé de mettre en œuvre le projet « Banque Carrefour » (ci-après dénommé « **Projet Banque Carrefour** ») dont l'objet consiste à rassembler, depuis le 1er mai 2010, les réseaux de distribution des produits financiers Banque et Assurances jusqu'alors portés par différentes entités juridiques, au sein d'une seule entité juridique, la Société des Paiements PASS, société ayant comme nouvelle dénomination sociale depuis le 1er janvier 2011, la dénomination «Carrefour Banque » (entité ci-après dénommée « Carrefour Banque »).

Carrefour Banque a ainsi repris depuis cette date du 1er mai 2010, les réseaux de distribution de 13 sociétés et plus de 1500 salariés.

Au travers de ce projet, le Groupe Carrefour souhaite ainsi répondre à la tendance du marché des Services Financiers consistant pour les intervenants à couvrir l'ensemble des besoins de leurs clients et au souhait du législateur de responsabilisation et de professionnalisation du métier.

Par ailleurs, le Groupe Carrefour souhaitant développer les activités Banque et Assurances dans les pays où il est représenté et notamment les pays du G4 (France, Espagne, Italie, Belgique), il a décidé de faire évoluer l'organisation de la Direction des Services Financiers et Assurance Groupe afin que celle-ci puisse être en ligne avec cet objectif de développement à l'international.

Dans le cadre de cette évolution, il a créé, dans le cadre d'un projet dénommé « Banque Europe », une structure centrale qui a vocation à rassembler l'ensemble des fonctions supports ou de back office pouvant être réalisées pour compte commun des Services Financiers et Assurances des pays du G4 et hors G4, cette structure centrale prenant la forme juridique d'un Groupement d'Intérêt Economique dénommé «Carrefour Personal Finance Services » (entité ci-après dénommée « Carrefour Personal Finance Services »).

Carrefour Banque et Carrefour Personal Finance Services d'une part, et les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord d'autre part, collectivement désignées par « les Parties signataires », considèrent que les Projets Banque Carrefour et Banque Europe constituent un véritable tournant dans le développement des activités des Services Financiers du Groupe Carrefour et que les ambitions portées par ces projets ne pourront être atteintes que si performance économique et reconnaissance sociale parviennent à être conjuguées.

Considérant que la mise en place d'un statut social conventionnel uniforme applicable à tous les salariés de Carrefour Banque et Carrefour Personal Finance Services, quelle que soit notamment leur ancienne entité employeur d'appartenance, était de nature à rassembler l'ensemble des collaborateurs autour des ambitions et objectifs des Projets Banque Carrefour et Banque Europe, les Parties signataires, qui souhaitent inscrire leurs relations dans une démarche constructive fondée sur un dialogue social de qualité, ont convenu ce qui suit ci-après :

PARTIE 1 : DISPOSITIONS GENERALES RELATIVES AU PRESENT ACCORD

TITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

Le présent accord d'entreprise règle les rapports entre Carrefour Banque ou Carrefour Personal Finance Services et leurs salariés respectifs qui sont employés par un contrat de travail soumis au droit français et qui exercent habituellement et très principalement leur activité professionnelle salariée sur le territoire national français.

Lorsqu'une disposition du présent accord n'a vocation à s'appliquer qu'à Carrefour Banque et ses salariés ou, qu'à Carrefour Personal Finance Services et ses salariés, il est alors fait expressément référence dans l'accord, à l'entité en cause, Carrefour Banque ou Carrefour Personal Finance Services.

A l'inverse, lorsqu'une disposition du présent accord à vocation à s'appliquer au sein de ces deux entités, il n'est alors rien spécifié de particulier ou il est fait référence à l'expression « la Société », cette dernière expression visant indifféremment Carrefour Banque ou Carrefour Personal Finance Services. L'usage de cette dernière expression ne saurait constituer la reconnaissance d'une « entreprise unique » ou une « unité économique et sociale » formée de ces deux entités. Un tel usage est simplement destiné à faciliter la rédaction du présent accord.

TITRE 2 : OBJET DU PRESENT ACCORD

Le présent accord a pour objet :

- de **définir le statut social conventionnel applicable à l'ensemble des salariés** entrant dans le champ d'application défini au Titre 1 ci-avant.

Les Parties signataires souhaitent ainsi que le présent accord constitue, dès sa date d'application telle que définie au Titre 4 ci-après, un statut « uniforme » à tous les salariés et ce, s'agissant des salariés transférés dans le cadre des Projets Banque Carrefour et Banque Europe, quelle que soit leur ancienne entité employeur d'appartenance.

Les entités juridiques ayant transféré des salariés à Carrefour Banque dans le cadre du Projet Banque Carrefour en application de l'article L.1224-1 du Code du travail sont listées en **Annexe 1** du présent accord.

Des dispositions conventionnelles dites « transitoires et/ou compensatrices » applicables, selon la situation, aux salariés transférés dans le cadre du Projet Banque Carrefour ou dans le cadre du Projet Banque Europe, ou pour certaines d'entre elles, à l'ensemble des salariés de la Société sont prévues en **Annexe 2** au présent accord.

- de **constituer la « colonne vertébrale » de ce statut conventionnel.**

Les Parties signataires souhaitent que le présent accord constitue le « texte de référence » rassemblant les dispositions conventionnelles d'entreprises applicables au sein de la Société. Elles conviennent que ce texte conventionnel de référence pourra être complété par des « accords distincts » qu'il semble préférable de ne pas intégrer au présent accord compte tenu notamment de leur nature très spécifique (ex : prévoyance, santé, vote électronique,….).

Le présent accord vient :

- compléter les dispositions de la Loi et des textes réglementaires ainsi que les dispositions de la Convention collective de branche appliquée par la Société à la date de signature du présent accord, soit la Convention collective nationale des Sociétés Financières (ci-après dénommée dans le présent accord « Convention collective de Branche »). Si la Société venait à devoir appliquer, en raison notamment d'une évolution de son activité ou pour toute autre raison, une autre convention collective de branche, les Parties signataires

s'engagent à se réunir afin de discuter des adaptations à apporter au présent accord, l'application d'une nouvelle convention collective de branche modifiant l'équilibre souhaité par les Parties signataires lors de la conclusion du présent accord. La procédure de demande de révision de l'accord définie au Titre 5 ci-après trouve alors à s'appliquer.

- se substituer à tous les accords collectifs signés par la Société en vigueur à la date de signature du présent accord. Toutefois et par exception, les accords visés à **l'Annexe 3** du présent accord demeurent en vigueur.

- emporter dénonciation de tous les engagements pris par la Société vis-à-vis des instances représentatives du personnel et de tous les usages d'entreprise qui sont en vigueur au sein de la Société à la date de signature du présent accord ou qui lui auraient été transférés dans le cadre du Projet Banque Carrefour.

TITRE 3 : NATURE JURIDIQUE DU PRESENT ACCORD

Le présent accord est un accord collectif d'entreprise au sens des articles L.2232-12 et suivants du Code du travail pour chacune des entités concernées, Carrefour Banque et Carrefour Personal Finance Services.

Il constitue également pour Carrefour Banque, un accord dit « de substitution » au sens des articles L.2261-10 et L.2261-14 du Code du travail suite :

- à la mise en cause de textes conventionnels divers qui est intervenue le 1er mai 2010 du fait de la réalisation du Projet Banque Carrefour.
- à la dénonciation des accords collectifs d'entreprise intervenue par décision de Carrefour Banque le 28 mars 2011.

Les textes conventionnels mis en cause et dénoncés sont listés en **Annexe 4** du présent accord.

Compte tenu de l'objet du présent accord tel que précisé au Titre 2, à savoir la mise en place d'un statut social unique et uniforme à l'ensemble des salariés, **le présent accord ainsi que les « accords distincts » signés le même jour que le présent accord et listés en Annexe 5 emportent ensemble les effets attachés à la signature d'un accord de substitution pour l'ensemble des dispositions des textes conventionnels mis en cause ou dénoncés,** et ce même si le présent accord ne prend pas position expressément et systématiquement sur la solution réservée (maintien, suppression, réduction…etc) pour chacune des dispositions figurant dans les textes conventionnels mis en cause ou dénoncés, cette absence de prise de position équivalant à une suppression de la disposition en cause.

La signature du présent accord et des « accords distincts » visés ci-dessus est intervenue après plusieurs réunions préparatoires de négociation (les 7 décembre 2010, 14 décembre 2010, 6 janvier 2011, 18 janvier 2011, 25 janvier 2011, 3 février 2011, 8 février 2011, 23 février 2011, 10 mars 2011, 18 mars 2011) et de négociation (les 7 avril 2011, 28 avril 2011, 10 mai 2011) dans le cadre desquelles a été prise en compte notamment l'ensemble des dispositions des textes conventionnels mis en cause du fait du Projet Banque Carrefour ou dénoncés par décision de Carrefour Banque ainsi que les échanges intervenus avec les différentes instances représentatives du personnel concernant le futur statut collectif lorsque le Projet Banque Carrefour a été envisagé par le Groupe Carrefour. **Elle est donc le résultat d'une « négociation globale ».**

TITRE 4 : DUREE ET DATE D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

Le présent accord d'entreprise est conclu pour une durée indéterminée. Il s'applique à compter du 1er juillet 2011 sauf stipulations contraires énoncées dans les dispositions concernées ci-après.

TITRE 5 : REVISION DU PRESENT ACCORD

Conformément à l'article L.2261-7 du Code du Travail, les Parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une des Parties Signataires.

Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales représentatives non signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de 30 jours ouvrés à compter de la réception de cette demande afin d'envisager la conclusion d'un avenant de révision.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord. L'avenant de révision devra être signé par au moins l'une des organisations syndicales représentatives de salariés signataires du présent accord ou y ayant adhéré, selon les dispositions et conditions légales en vigueur.

L'avenant de révision de substituera alors de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie, conformément aux dispositions légales.

TITRE 6 : DENONCIATION DU PRESENT ACCORD

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment, soit par la Direction de la Société, soit par l'ensemble des organisations syndicales signataires.

La dénonciation sera régie par les articles L.2261-9 et suivants du Code du Travail.

Le préavis de dénonciation est fixé à trois mois.

TITRE 7 : ADHESION AU PRESENT ACCORD

Conformément aux dispositions légales en vigueur, une organisation syndicale représentative non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction de la Société selon les mêmes formalités de dépôt que celles applicables lors de la conclusion du présent accord.

TITRE 8 : DEPOT DU PRESENT ACCORD

Le présent accord a été signé lors d'une séance de signature qui s'est tenue le 10 mai 2011 et a été notifié ce jour même à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de la Société.

Conformément à la Loi, le présent accord sera déposé en deux exemplaires à l'autorité administrative compétente dont dépend la Société (un exemplaire original signé par courrier, et un exemplaire par courrier électronique) ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes conformément à la réglementation applicable.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

PARTIE 2 : DISPOSITIONS CONCERNANT LES CONDITIONS D'EMPLOI

TITRE 1 : CONTRAT DE TRAVAIL

Il est remis à chaque salarié au moment de son embauche un contrat de travail écrit comportant notamment les indications suivantes :

- durée du contrat
- date d'entrée dans l'entreprise
- fonction occupée
- statut et classification conventionnelle
- lieu de l'emploi
- conditions d'essai (durée et renouvellement)
- durée du travail
- montant du salaire mensuel brut de base

Toute embauche donne lieu au plus tard avant la fin de la période d'essai initiale à une visite médicale obligatoire.

Le temps passé à cet examen médical est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Les éventuels frais de transport et ceux relatifs à l'examen lui-même sont à la charge de l'employeur sur présentation de justificatifs.

TITRE 2 : EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES

Les Parties signataires entendent confirmer leur attachement au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes exerçant des emplois équivalents, que ce soit à l'embauche, au cours de l'exécution du contrat de travail ou au moment de la rupture de ce dernier.

TITRE 3 : CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Les emplois existants au sein de la Société sont classés selon les modalités définies en Annexe 6 du présent accord.

TITRE 4 : REPOS ET ABSENCES

ARTICLE 1 : REPOS HEBDOMADAIRE

Les salariés bénéficieront de deux jours de repos hebdomadaire, dont le dimanche sauf application de l'exception prévue à l'article 2 ci-après.

Par application de l'article L.3122-47 du Code du Travail, les Parties Signataires représentant Carrefour Banque conviennent de déroger au Décret n°97-326 du 10 Avril 1997 relatif à la durée du travail dans les établissements de banque, de finance, de crédit, d'épargne et de change. Ainsi, le 2ème jour de repos hebdomadaire correspond à un autre jour de la semaine, consécutif ou non au dimanche, qui peut être différent d'une semaine à l'autre, et ce selon les salariés.

Les salariés sont tenus informés du jour de ce 2ème jour de repos hebdomadaire avec un délai de prévenance minimum de deux semaines.

L'organisation du travail devra permettre, pour les salariés qui le désirent, l'octroi de deux jours de repos consécutifs, une semaine sur trois. Le salarié souhaitant ainsi user d'une telle possibilité devra formuler une demande auprès de son responsable avant l'établissement des plannings de travail.

Les salariés qui le souhaitent et qui relèvent du régime de modulation annuelle du temps de travail bénéficieront, à leur choix et dans la mesure du possible, à l'occasion de la prise de leurs congés légaux, du positionnement de leur repos hebdomadaire, soit le samedi précédant leur départ, soit le lundi de la semaine de reprise.

Le repos décalé du dimanche travaillé, la prise de la contrepartie obligatoire en repos (ex repos compensateur légal) ou du repos compensateur de remplacement, ne peut s'effectuer que sur un jour ouvré et ne peut en aucun cas se substituer au jour de repos hebdomadaire.

De même, la prise de jours de congés d'ancienneté au cours d'une même semaine ne fait pas perdre le droit à repos hebdomadaire au titre de la semaine considérée.

ARTICLE 2 : REPOS DOMINICAL

Le dimanche n'est pas un jour travaillé au sein de la Société. Le dimanche correspond à un jour de repos pour les salariés.

Par exception, la disposition précédente ne s'applique pas aux dimanches pour lesquels la Société peut se prévaloir d'une exception à l'interdiction du travail le dimanche, et notamment en cas d'obtention d'une dérogation dans le cadre des articles L 3132-20 et L.3132-26 du Code du Travail ou lorsque l'hypermarché Carrefour de proximité est autorisé à ouvrir le dimanche. Dans ce cas, il sera fait appel en priorité à du personnel volontaire. A l'occasion du travail d'un dimanche, le salarié volontaire pourra demander à travailler sur la base d'un nombre d'heures minimal équivalent à un cinquième de sa base horaire hebdomadaire contractuelle de travail effectif.

En cas de travail le dimanche, les salariés concernés bénéficieront d'un « paiement double » pour chacune des heures travaillées le dimanche (heures non comptabilisées dans le compteur individuel de modulation) ainsi que d'un jour de récupération (repos qui n'est pas considéré comme temps de travail effectif). Pour les cadres travaillant dans le cadre d'un « forfait jours », le jour du dimanche travaillé sera décompté dans le cadre du forfait jours comme jour travaillé. Il fera en outre l'objet d'une majoration de salaire de 1/22ème du salaire mensuel forfaitaire brut de base.

ARTICLE 3 : JOURS FERIES

Lorsqu'ils sont chômés, le chômage des jours fériés n'entraîne, pour les salariés concernés, aucune réduction de leur rémunération mensuelle.

Les jours fériés au cours desquels les salariés seront amenés à travailler seront déterminés en début de chaque semestre par la Société. Pour ce qui concerne les salariés de Carrefour Banque, il sera tenu compte des intentions d'ouverture de l'hypermarché Carrefour de proximité. Il sera fait appel en priorité à du personnel volontaire.

A l'occasion du travail un jour férié, le salarié pourra demander à travailler sur la base d'un nombre d'heures minimal équivalent à un cinquième de sa base horaire hebdomadaire contractuelle de travail effectif.

Les jours fériés travaillés donneront lieu soit au paiement des heures effectuées le jour férié, au taux horaire majoré de 50%, soit à un repos compensateur d'une durée égale au temps travaillé, dans les trois mois qui suivent sans réduction de salaire, ou, pour les salariés cadres travaillant dans le cadre d'un « forfait jours », au paiement en sus de la rémunération mensuelle, d'une majoration de salaire de 50% de 1/22ème du salaire mensuel forfaitaire brut de base pour chaque jour férié travaillé.

ARTICLE 4 : CONGES PAYES

Le congé annuel s'acquiert à raison de 2,08 jours ouvrés par mois de travail effectif ou par période assimilée au sens de la Loi, au cours de l'année de référence.

La période de prise des congés payés dans l'entreprise débute le premier jour de la période de paie du mois de juin pour se terminer le dernier jour de la période de paie du mois de mai de l'année suivante.

L'ordre des départs en congés est porté à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible et au plus tard le 1er mars 2011. Une réactualisation pourra intervenir au plus tard le 1er novembre dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

Dans la mesure du possible, la Société fera bénéficier de 3 semaines de congés payés consécutifs les salariés qui le désirent, dans la période 15 juin – 15 septembre.

De plus, les salariés, à l'exception des salariés de Carrefour Banque travaillant dans les stands implantés dans des centres commerciaux saisonniers énumérés ci-dessous, ayant à leur foyer un ou plusieurs enfants scolarisés bénéficieront, s'ils le désirent et dans la mesure du possible, de trois semaines de congés payés consécutifs pendant la période des vacances scolaires d'été.

Est considéré comme enfant scolarisé permettant de bénéficier de la disposition ci-dessus, celui dont l'âge est compris entre six ans et dix huit ans au premier juin de l'année considérée et sur lequel le salarié exerce les droits de l'autorité parentale conformément aux articles 372 et suivants du Code civil.

Les centres commerciaux dits saisonniers sont les suivants : Antibes, Nice Lingostière, Toulon Grand Var, Toulon Mayol, Olioulles, Montpellier Lattes, Sète Balaruc, Perpignan Claira, Perpignan Roussillon, Anglet, Angoulins, La Rochelle, Saint Brieuc, Calais, Puget sur Argens, Trans en Provence,

Cette liste pourra être complétée des établissements de même nature qui viendraient à être créés ou intégrés juridiquement sans que la signature d'un avenant au présent accord ne soit nécessaire.

L'indemnité de congés payés est calculée conformément aux dispositions de l'article L3141-22 du Code du travail.

En ce qui concerne les congés de fractionnement, la période d'été est réputée s'étendre du premier jour de la période de paie du mois de juin au dernier jour de la période de paie du mois de septembre. En conséquence, la période d'acquisition des congés de fractionnement s'étend du premier jour de la période de paie du mois d'octobre au dernier jour de la période de paie du mois de mai de l'année suivante.

Les salariés ayant acquis en fin de période d'acquisition de congés payés l'intégralité de leurs droits au titre de la période écoulée, soit 25 jours ouvrés de congés payés, bénéficieront d'office de l'attribution des 2 jours ouvrés de fractionnements à prendre sur la période en cours.

Dans les autres cas, l'attribution des jours de congé de fractionnement s'effectuera conformément à la règle légale.

ARTICLE 5 : CONGES D'ANCIENNETE

Les salariés bénéficient chaque année de congés d'ancienneté en jours ouvrés dans les conditions suivantes :

- après 10 ans de présence au sein de la Société ou au sein du Groupe Carrefour : 1 jour d'ancienneté
- après 15 ans de présence au sein de la Société ou au sein du Groupe Carrefour : 2 jours d'ancienneté
- après 20 ans de présence au sein de la Société ou au sein du Groupe Carrefour : 3 jours d'ancienneté
- après 25 ans de présence au sein de la Société ou au sein du Groupe Carrefour : 4 jours d'ancienneté
- après 30 ans de présence au sein de la Société ou au sein du Groupe Carrefour : 5 jours d'ancienneté

Ces jours d'ancienneté sont pris au cours des jours normalement travaillés et cette prise n'entraîne alors aucune réduction du salaire mensuel brut de base. Pour les salariés cadres travaillant dans le cadre d'un « forfait jours », ces jours d'ancienneté viennent en diminution du nombre de jours forfaités au titre de l'année considérée.

ARTICLE 6 : ABSENCES PARENTALES POUR ENFANT MALADE OU HOSPITALISE

Les salariés ayant à leur foyer un ou deux enfants de moins de 18 ans ou un enfant reconnu handicapé, invalide ou atteint d'une affection grave et de longue durée par la Sécurité Sociale, l'administration ou un certificat médical, seront autorisés à s'absenter sans perte de salaire pour la première journée de maladie ou la première journée d'hospitalisation ou de convalescence y faisant suite d'un de leurs enfants.

Dans tous les cas, les absences parentales sont limitées à 6 jours par année civile et par salarié. Cette limite est portée à 9 jours par année civile et par salarié pour les salariés ayant trois enfants ou plus de moins de 18 ans au foyer.

La Société devra être avisée, dès que possible, par un moyen quelconque et un certificat attestant la situation de l'enfant devra être produit.

Le salarié pourra s'absenter sans perte de salaire pour la deuxième journée de maladie, si l'état de santé de l'enfant le justifie et sous réserve de produire un certificat médical le prévoyant expressément, ceci dans la limite prévue au 2ème alinéa ci-avant.

Pour les conjoints travaillant tous deux au sein de l'entreprise, le droit est ouvert aux deux salariés, mais ne peut être pris aux mêmes dates.

ARTICLE 7 : ABSENCES AUTORISEES EN CAS D'HOSPITALISATION DU CONJOINT OU DU CONCUBIN

En cas d'hospitalisation du conjoint, du concubin ou du partenaire pacsé d'une durée prévue de plus de 24 heures (hors examens médicaux) et sur production d'un justificatif, le salarié peut obtenir une autorisation d'absence pour la première journée d'hospitalisation

Cette absence n'entraîne pas de perte de salaire dans la limite d'une journée par année civile.

En cas de prolongation de l'hospitalisation, les autres jours d'absence (au-delà du 1er jour) pourront être autorisés par le supérieur hiérarchique. En ce cas, ils ne seront pas rémunérés mais pourront le cas échéant être récupérés par le salarié ; les modalités de cette récupération feront obligatoirement l'objet d'un accord du supérieur hiérarchique, notamment au regard du bon déroulement du service.

ARTICLE 8 : ABSENCES AUTORISEES POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE

Tout salarié aura droit, sur justification, aux jours de congés ouvrés exceptionnels dans les conditions suivantes :

Evènement	Sans condition d'ancienneté	Après un an d'ancienneté
Mariage ou Pacse du salarié	4	5
Décès de l'enfant du salarié ou de celui de son conjoint, ou de son partenaire pacsé, ou décès du conjoint, concubin ou du partenaire pacsé du salarié	4	5
Naissance ou adoption de l'enfant du salarié	3	4
Décès du frère, de la sœur, ou des beaux parents du salarié	1	2
Décès du père ou de la mère du salarié	2	3
Mariage d'un descendant ou ascendant du salarié	1	2
Mariage d'un frère ou d'une soeur	1	1
Déménagement		1
Baptême, communion d'un enfant du salarié		1
Décès des grands parents du salarié ou décès d'un descendant autre que l'enfant du salarié	2	2
Examen et révision d'un examen (contrats en alternance, VAE, ...).	La veille et jour de l'examen	La veille et jour de l'examen

Les durées ci-avant précisées ne trouvent à s'appliquer que si elles sont plus favorables, pour l'évènement considéré, que les dispositions conventionnelles issues de la Convention collective de Branche. Elles ne se cumulent pas avec ces dernières, lesquelles trouvent à s'appliquer lorsqu'elles sont plus favorables que les dispositions du présent article.

Par ailleurs, en cas de décès d'un enfant à charge du salarié, de son conjoint, concubin ou partenaire avec lequel il est pacsé, le salarié bénéficie, à sa demande, de l'un ou de plusieurs des aménagements ci-dessous :

- à la suite de cette absence autorisée, possibilité de prendre ses droits à congés payés ou ses droits acquis au titre du CET dans la limite de trois semaines consécutives,
- versement d'une avance égale aux droits acquis sur la treizième mensualité,

- aménagement de l'horaire de travail pendant les trois mois suivant le décès (répartition de l'horaire de travail, coupures, nocturnes, jour de repos,...),

Les absences visées ci-dessus n'entraînent pas de perte de salaire.

Les congés exceptionnels doivent en principe être pris au moment de l'évènement le justifiant, et au plus tard, dans un délai de 7 jours suivant le jour de l'évènement à l'origine du congé avec l'accord du supérieur hiérarchique.

Le salarié fournit au Service Paie tout document utile permettant d'attester de la réalisation de l'évènement exceptionnel considéré. De plus, un certificat de concubinage sera également fourni au Service Paie par le salarié absent pour circonstances de famille en raison d'un événement touchant son (sa) concubin(e) ou un membre de la famille de son (sa) concubin(e). En cas de simple concubinage (vie commune), une attestation sur l'honneur relative à sa situation sera demandée au salarié concerné.

ARTICLE 9 : PARTICIPATION DES JEUNES A LA JOURNEE DE DEFENSE ET CITOYENNETE

Pour les jeunes salariés amenés à y participer et sur justificatif, l'absence nécessitée par la journée de Défense et Citoyenneté n'entraînera aucune réduction de la rémunération mensuelle.

TITRE 5 : MALADIE, ACCIDENT ET MATERNITE

ARTICLE 1 : ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT

Les absences pour maladie ou accident, pour quelque cause que ce soit, constituent une simple suspension du contrat de travail à condition :

- de prévenir l'employeur avant l'heure prévue pour la prise de fonction et, au plus tard, dans les 24 heures, sauf cas de force majeure,
- d'en justifier, dans les 3 jours calendaires, par l'envoi d'un certificat médical ou d'hospitalisation.

En cas de prolongation d'absence, le salarié doit prévenir l'employeur, si possible, la veille du jour prévu pour la reprise et, au plus tard, le jour même.

La justification de la prolongation doit par ailleurs, être fournie selon les modalités et délais ci-dessus.

ARTICLE 2 : GARANTIE D'EMPLOI POUR MALADIE OU ACCIDENT

L'indisponibilité prolongée consécutive à une maladie ou un accident d'origine non professionnelle ou un accident de trajet ne peut constituer une cause de licenciement pour nécessité de remplacement définitif et ce, dans les conditions d'ancienneté et de durée d'indisponibilité définies ci-après. La condition d'ancienneté dans l'entreprise s'apprécie au premier jour d'arrêt de travail.

Cette garantie d'emploi est de :

- six mois sans condition d'ancienneté,
- sept mois après cinq ans d'ancienneté,
- huit mois après sept ans d'ancienneté,
- dix mois après dix ans d'ancienneté,
- douze mois après douze ans d'ancienneté
- quinze mois après quinze ans d'ancienneté

Il ne pourra être procédé au licenciement d'un salarié atteint d'une affection grave connue et de longue durée jusqu'à ce qu'il soit déclaré définitivement inapte au travail ou qu'il puisse être mis à la retraite dans le cadre des dispositions légales.

Cette affection grave et de longue durée doit être reconnue comme telle par la sécurité sociale conformément au décret n° 86-1380 du 31 décembre 1986 (article D 322-1 du Code de la Sécurité Sociale).

La protection de l'emploi des salariés victimes d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle est assurée conformément aux dispositions du Code du travail.

ARTICLE 3 : COMPLEMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT

Les dispositions ci-après sont globalement plus favorables que les dispositions issues de la Convention collective de Branche. Elles se substituent à ces dernières.

Principe

En cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical ou, à défaut, sur présentation de la feuille de maladie signée par le médecin, pouvant donner lieu à une contre visite, la Société complète les indemnités versées par le régime de la sécurité sociale et, le cas échéant, par le régime de prévoyance en place au sein de la Société dans les conditions ci-après :

Condition d'ancienneté

Le complément de salaire trouve à s'appliquer si le salarié a 6 mois d'ancienneté au sein de la Société.

Délai de carence

Le complément de salaire trouve à s'appliquer après un délai de carence de 8 jours pour les arrêts de travail survenant au cours de la première année d'ancienneté au sein de la Société. Ce délai est ramené à 3 jours pour les arrêts de travail survenant après une année d'ancienneté au sein de la Société.

Compte tenu de l'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps dont disposent les cadres travaillant dans le cadre d'un « forfait annuel Jours », aucun délai de carence ne trouve à s'appliquer aux cadres.

Le délai de carence ne joue pas :

- en cas d'hospitalisation, quelle qu'en soit la durée,
- en cas d'hospitalisation de jour (avec mention de ce type d'hospitalisation sur le justificatif d'absence),
- en cas de maladie entraînant un arrêt de travail de plus d'un mois,
- en cas d'accident de travail ou de trajet et de maladie professionnelle.

Modalités de l'indemnisation :

Le complément de salaire est payé pendant les périodes d'indemnisation ci-dessous définies. Ce complément de salaire vient compléter les indemnités journalières de sécurité sociale perçues par le salarié ainsi que, le cas échéant, les indemnités versées dans le cadre du régime de prévoyance en vigueur dans l'entreprise. Les prélèvements sociaux effectués sur les indemnités journalières de Sécurité Sociale sont à la charge du salarié.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'un mois déterminé, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par le salarié depuis le début de l'année civile, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de cette même année civile, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle à laquelle l'ancienneté du salarié lui donne droit.

Pour le personnel à temps partiel ne relevant pas de la modulation du temps de travail et effectuant un nombre d'heures de travail supérieur à celui prévu par contrat, le salaire de référence servant de base au calcul du complément de salaire sera déterminé en prenant en compte la moyenne d'heures de travail réelles effectuées par l'intéressé au cours des trois derniers mois civil précédant le premier jour de l'absence.

Montant et durée d'indemnisation pour les salariés non cadres

Le complément de salaire versé par la Société permet, après prise en compte des indemnités journalières de sécurité sociale retenues pour leur montant brut de charges sociales, et le cas échéant, des indemnités versées au salarié dans le cadre du régime de prévoyance en vigueur dans l'entreprise, de garantir le salaire mensuel net de base dans les conditions suivantes :

- de 6 mois à 1 an d'ancienneté dans l'entreprise : 30 jours à 100%
- de 1 an à 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 45 jours à 100%
- de 5 ans à 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 75 jours à 100%
- de 10 ans à 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 90 jours à 100%
- après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 120 jours à 100%

En cas d'accident de travail ou de trajet, la durée d'indemnisation est de :
Sans condition d'ancienneté préalable et dès le premier jour de l'arrêt : 90 jours à 100%
Après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 120 jours à 100%

La condition d'ancienneté s'apprécie au 1er jour de l'arrêt de travail initial.
Les prélèvements sociaux effectués sur les indemnités journalières de Sécurité Sociale sont à la charge du salarié et ils ne sont donc pas couverts par la garantie de salaire ci-dessus définie.

Montant et durée d'indemnisation pour les salariés cadres

Le complément de salaire versé par la Société permet, après prise en compte des indemnités journalières de sécurité sociale retenues pour leur montant brut de charges sociales, et le cas échéant, des indemnités versées au salarié dans le cadre du régime de prévoyance en vigueur dans l'entreprise, de garantir le salaire mensuel net de base dans les conditions suivantes :

- de 6 mois à 18 mois d'ancienneté dans l'entreprise : 45 jours à 100%
- de 18 mois à 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 90 jours à 100%
- de 5 ans à 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 120 jours à 100%
- après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 150 jours à 100%

En cas d'accident de travail ou de trajet la durée d'indemnisation est de :

- jusqu'à 18 mois d'ancienneté dans l'entreprise : 90 jours à 100%
- de 18 mois à 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 120 jours à 100%
- de 5 ans à 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 150 jours à 100%
- après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 210 jours à 100%

La condition d'ancienneté s'apprécie au 1er jour de l'arrêt de travail initial.
Les prélèvements sociaux effectués sur les indemnités journalières de Sécurité Sociale sont à la charge du salarié et ils ne sont donc pas couverts par la garantie de salaire ci-dessus définie.

Avance des indemnités journalières de sécurité sociales au titre du premier bulletin de paie

Le salarié indemnisé dans le cadre du présent article bénéficie d'une avance financière accordée par la Société. Cette avance financière correspond au montant des indemnités journalières de sécurité sociale dues au salarié au titre du mois de la période de paie au cours duquel intervient l'arrêt de travail. Cette avance financière est payée avec le premier bulletin de paie suivant cet arrêt et le montant de cette avance est déduit de la paie du mois suivant.

ARTICLE 4 : PROTECTION DE LA MATERNITE, DE LA PATERNITE ET EDUCATION DES ENFANTS

Aménagement du temps de travail

Toute salariée dont l'état de grossesse est justifié par la production d'un certificat médical bénéficie, à partir du 1er jour du 4ème mois de sa grossesse, d'une réduction d'horaire d'une demi-heure par journée travaillée sans diminution du salaire net de base et, au choix de la salariée, sous la forme, soit d'une prise de travail retardée soit d'une cessation de travail anticipée.

Sur production d'un certificat médical attestant de son état de grossesse, toute salariée pourra obtenir un aménagement de son horaire hebdomadaire excluant le travail journalier au delà de 20 heures.

Tout salarié ayant à son foyer un enfant de moins de 1 an dont il assure la garde pourra également obtenir un aménagement de son horaire hebdomadaire excluant le travail journalier au delà de 20 heures jusqu'au premier anniversaire de l'enfant.

Complément de salaire

Pendant la période de suspension du contrat de travail, la Société verse à la salariée concernée, la différence entre ce qu'aurait été le salaire mensuel net de base si elle avait travaillé et la valeur des indemnités journalières versées par la sécurité sociale retenues pour leur montant brut de charges sociales et celles versées dans le cadre d'un régime de prévoyance en vigueur au sein de la Société, et ce, dans les conditions suivantes :

➔ pour les deux premiers enfants
- ✓ sans condition d'ancienneté — 12 semaines à 100%
- ✓ après un an d'ancienneté — 16 semaines à 100%

➔ à partir du troisième enfant
- ✓ après un an d'ancienneté — 26 semaines à 100%

➔ pour les naissances multiples après un an d'ancienneté
- ✓ pour la naissance de jumeaux — 34 semaines à 100%
- ✓ pour la naissance de triplés ou plus — 46 semaines à 100%

La condition d'ancienneté s'apprécie à la date de la déclaration de la grossesse.

Les prélèvements sociaux effectués sur les indemnités journalières de Sécurité Sociale sont à la charge de la salariée et ils ne sont donc pas couverts par la garantie de salaire ci-dessus définie.

Les périodes d'arrêt de travail dues à l'état pathologique des femmes en état de grossesse sont assimilées au congé de maternité, dans la limite de 14 jours précédents immédiatement ledit congé, au regard des dispositions régissant le complément de salaire versé par l'employeur aux femmes en arrêt de travail pour maternité.

Les dispositions qui précèdent sont également applicables durant le congé d'adoption ; la condition d'ancienneté d'un an s'apprécie à la date d'arrivée au foyer de l'enfant confié en vue de son adoption.

ARTICLE 5 : CONGES DE PATERNITE

Le salarié ayant au moins un an d'ancienneté au sein de la Société et bénéficiant d'un congé de paternité conformément aux dispositions légales, sera indemnisé pendant la durée de son arrêt de travail, en sus des indemnités versées par la sécurité sociale, afin d'assurer le maintien de son salaire mensuel net de base.

Les prélèvements sociaux effectués sur les indemnités journalières de sécurité sociale sont à la charge du salarié et ils ne sont donc pas couverts par la garantie de salaire ci-dessus définie.

En cas de modification de la législation sur le congé de paternité imposant à l'entreprise de nouvelles contraintes (telle que par exemple : réduction de la prise en charge par la sécurité sociale, augmentation de la durée de congé…), les dispositions du présent article deviendraient caduques et elles cesseraient automatiquement de produire ses effets.

TITRE 6 : SALAIRE, PRIMES ET AUTRES AVANTAGES FINANCIERS

ARTICLE 1 : GRILLE DE SALAIRES

GRILLE DE SALAIRES (en €uro)

Au 1er juillet 2011

Catégorie non cadres des coefficients 160 à 255

Coefficient	*Taux horaire de base (en €uro)*	*Taux horaire brut de base (forfait pause inclus) (en €uro)*	*Salaire mensuel de base temps complet (en €uro)*	*Salaire mensuel brut de base temps complet (forfait pause inclus) (en €uro)*
160	**9,35**	**9,82**	**1 419,00**	**1 489,95**
165	**9,86**	**10,35**	**1 495,00**	**1 569,75**
180	**10,06**	**10,56**	**1 526,00**	**1 602,30**
195	**10,31**	**10,82**	**1 563,50**	**1 641,68**
200	**10,96**	**11,51**	**1 662,00**	**1 745,10**
210	**11,23**	**11,80**	**1 704,00**	**1 789,20**
225	**11,74**	**12,33**	**1 781,00**	**1 870,05**
255	**12,31**	**12,93**	**1 869,00**	**1 962,45**

Pour l'application du présent article et l'application de l'ensemble des dispositions du présent accord et sauf stipulations contraires, il convient d'entendre par :

- « salaire mensuel de base » : le salaire mensuel de base du salarié tel qu'il ressort de la grille de salaires ci-dessus, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération et notamment à l'exclusion du « forfait pause » prévu à l'article 4 du Sous Titre 1 du Titre 7 du présent accord.

- « salaire mensuel brut de base » : la somme du « salaire mensuel de base » tel que défini ci-dessus et de la rémunération perçue au titre du « forfait pause », à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

Ces salaires sont des salaires avant prélèvement des cotisations sociales et de tous autres prélèvements sociaux exigé par la réglementation.

La grille des taux horaires et des salaires mensuels ci-dessus mentionnée s'applique aux salariés employés à temps plein ou à temps partiel, qui acceptent de travailler dans le cadre de la modulation du temps de travail définie au Sous Titre 2 du Titre 7 ci-après.

La grille vise à tenir compte de la sujétion liée à cet aménagement spécifique du temps de travail. Elle trouve à s'appliquer lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- le Temps de travail effectif hebdomadaire moyen de référence est de 35 heures comme il est indiqué à l'article 8 du Sous Titre 2 du Titre 7 du présent accord,
- la base horaire mensuelle de référence rémunérée est de 151,67 heures,
- le coefficient correspondant à l'emploi occupé résulte de l'application des dispositions du Titre 3 de la Partie 2 du présent accord, le salarié devant marquer son accord sur ce coefficient au travers de la signature de son contrat de travail ou d'un avenant à son contrat.

Pour les salariés employés à temps partiel, leur salaire mensuel de base sera calculé, au prorata du temps de travail convenu, sur la base de la grille visée ci-dessus et compte tenu du coefficient défini comme il est indiqué ci-dessus.

Les salariés pour lesquels les conditions ci-avant fixées ne sont pas réunies ou les salariés pour lesquels le coefficient correspondant à l'emploi occupé ne figure pas dans la grille de salaire ci-dessus définie ne pourront prétendre à l'application de ladite grille. Leur rémunération mensuelle brute sera alors au moins égale à la rémunération mensuelle brute garantie prévue par la Convention collective de Branche appliquée par la Société.

Les dispositions du présent Titre entreront en vigueur à compter du 1er Juillet 2011.

ARTICLE 2 : REMUNERATION DES CADRES

La rémunération effective des membres de l'encadrement est déterminée par référence à des facteurs d'appréciation tels que :

- responsabilités assumées,
- expérience acquise,
- niveau individuel de performance,
- mise en œuvre des compétences requises.

Ces facteurs sont appréciés annuellement. L'incidence de cette appréciation sur la rémunération effective de l'intéressé fait l'objet d'un entretien avec son supérieur hiérarchique.

La Société réaffirme son attachement à la tenue d'entretiens annuels de performance permettant notamment de définir les objectifs individuels entre le cadre et son supérieur hiérarchique.

Pour les cadres occupant un emploi classé aux coefficients définis ci-après, le salaire mensuel brut minimal suivant trouve à s'appliquer:

- Coefficient 300 : 2 000,00 euros bruts
- Coefficient 400 : 2 300,00 euros bruts
- Coefficient 450 : 2 400,00euros bruts
- Coefficient 700 : 3 130,00 euros bruts

ARTICLE 3 : TREIZIEME MENSUALITE

Les salariés ayant effectivement travaillé pendant au moins trois mois consécutifs au cours de l'année civile considérée bénéficient d'une treizième mensualité, payée avec la paie du mois de décembre de cette année, qui est égale à leur dernier salaire mensuel brut de base du mois de novembre. Le versement d'au moins 75% du montant brut de cette treizième mensualité sera effectué sous forme d'acompte dans les cinq premiers jours ouvrables du mois de décembre.

Par « salaire mensuel brut de base », il convient d'entendre, dans le présent article, la somme du « salaire mensuel de base » et de la rémunération perçue au titre du « forfait pause », à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

Par exception, certaines indemnités compensatrices peuvent également être prises en compte pour le calcul de la treizième mensualité. Les indemnités concernées sont les seules indemnités qui lors de leur mise en place, ont été expressément considérées comme devant faire partie du salaire mensuel brut de base pour le calcul de la treizième mensualité.

Il est expressément convenu que la treizième mensualité ne prend pas notamment en compte, dans sa base de calcul, la prime d'ancienneté, la rémunération variable dite « RVI » éventuellement perçue par le salarié et plus généralement, toute autre rémunération variable que le salarié serait amené à recevoir.

Par exception à la règle ci-avant précisée, la mensualité prise en considération comme base de calcul de cette treizième mensualité pour le personnel à temps partiel est le salaire mensuel brut de base moyen perçu par le salarié au cours de l'année considérée, à l'exception de la rémunération variable dite « RVI » éventuellement perçue par le salarié ou de toute autre rémunération variable comme précisé ci-avant. Cette règle s'applique également au salarié dont le temps de travail effectif contractuel de référence a évolué en cours d'année.

En cas d'embauche, de cessation du contrat de travail ou d'absences en cours d'année, autres que celles autorisées légalement ou conventionnellement ou ayant donné lieu à un complément de salaire par l'entreprise, le montant de la treizième mensualité est réduit à raison de 1/365ème par jour calendaire d'absence au cours de l'année civile.

Les périodes d'arrêt de travail consécutives à un accident de travail proprement dit (hors accident de trajet), à une maladie professionnelle ainsi que les périodes de suspension de contrat prévues aux articles L.1225-17 à L.1225-23 du Code du travail en cas de maternité naturelle ou adoptive sont assimilées, pour l'application des dispositions du présent article, à un temps de travail effectif, et ce dans la limite d'une année. Elle n'entraîne donc pas la réduction ci-avant précisée.

La treizième mensualité est prise en compte pour apprécier le respect de la rémunération minimale conventionnelle garantie prévue par la Convention collective de Branche.

ARTICLE 4 : PRIME D'ANCIENNETE

En application des dispositions de la Convention collective de Branche, les salariés classés aux coefficients 150 à 700 inclus sont éligibles, tant que cette convention est applicable à la Société, à une « prime d'ancienneté Sociétés Financières » dès lors qu'ils ont trois années de présence au sein de la Société qui les emploie.

Le montant mensuel, avant prélèvement des charges sociales, de la prime d'ancienneté est ainsi calculé :

0,75% X 1/12 de la rémunération minimale conventionnelle de branche garantie correspondant au coefficient du salarié lors du versement X nombre d'années de présence au sein de la Société employeur (plafonné à 15 années)

Le montant ainsi défini est versé par mensualités et pour la première fois lorsque le salarié justifie de trois années de présence au sein de la Société qui l'emploie.

Les salariés classés aux coefficients 850 et 900 à la date du présent accord et qui perçoivent une prime d'ancienneté conservent le bénéficie de cette prime pour son montant actuel. De même, les salariés qui viendraient à être promus à ces coefficients conservent également cette prime à hauteur du montant de la prime acquise au moment de leur promotion.

Les dispositions ci-dessus ne trouvent à s'appliquer que dans la mesure où la Société est soumise à la seule Convention collective de branche des Sociétés Financières. Si la Société venait à être assujettie à une autre convention collective de branche, que celle-ci prévoit ou non des dispositions spécifiques relatives à l'ancienneté, les dispositions qui précèdent deviendraient caduques à compter de la date d'application de cette autre convention collective de branche.

De même, les dispositions du présent article n'ayant vocation qu'à rappeler les dispositions de la Convention collective de Branche, si celles-ci venaient à être modifiées, voir supprimées, les dispositions du présent article, se trouveraient modifiées, voir supprimées automatiquement du fait de l'évolution des dispositions de la Convention collective de Branche.

ARTICLE 5 : TICKETS RESTAURANT

Les salariés bénéficient d'un ticket restaurant pour chaque jour effectivement travaillé à la condition que la plage horaire 12h/14h ou 19h/21h soit comprise dans l'amplitude horaire du salarié concerné pour le jour travaillé concerné.

La participation financière de la Société dans le financement de ces tickets restaurant sera de 60% ou le taux maximum de financement « employeur » en cas d'évolution à la baisse des limites fixées par la réglementation applicable en la matière.

ARTICLE 6 : REMUNERATION VARIABLE (RVI)

Les salariés de la Société occupant un emploi de Conseiller de Vente et Animateur de Vente ainsi que les salariés appartenant à la Catégorie non cadres et travaillant au sein des services VAD (call center et autres canaux) et Recouvrement perçoivent une rémunération variable individuelle (RVI) dont les modalités sont fixées annuellement par la Société après information et consultation des instances représentatives du personnel.

TITRE 7 : AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Le présent Titre sera applicable pour la première fois à compter de la période de référence 2011/2012.

SOUS-TITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 : TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Le temps de travail retenu dans le cadre du présent accord est le temps de travail effectif tel que défini par les dispositions de l'article L 3121-1 du Code du travail, à savoir : *« le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles ».*

Ne sont pas considérés notamment comme du temps de travail effectif :

- les temps de repas et de restauration,
- le temps consacré au trajet aller-retour domicile/hôtel - lieu habituel de travail. Lorsque le temps de déplacement professionnel dépasse le temps normal de trajet entre le domicile/hôtel et le lieu habituel de travail (comme par exemple en cas de trajet pour se rendre à partir du domicile ou de l'hôtel, sur un autre site géographique d'activité), ce temps de trajet complémentaire, qui n'est pas du temps de travail effectif, est rémunéré comme s'il s'agissait du temps de travail effectif.
- les formations effectuées à l'initiative du salarié en dehors du cadre du plan de formation.

Le temps de travail effectif des salariés concernés par la législation sur la durée du travail est annuellement de 1607 heures au maximum ou de 215 jours selon la modalité d'aménagement du temps de travail applicable aux salariés concernés.

ARTICLE 2 : PERIODE DE REFERENCE RETENUE POUR LE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

La période de référence retenue pour le décompte du temps de travail est la période annuelle qui débute avec le premier jour de la période de paie du mois de juin de chaque année et qui se termine à la date du dernier jour de la période de paie du mois de mai de l'année suivante.

Pour l'application du présent accord, il est convenu que la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

La période annuelle de référence sert également à apprécier le contingent annuel d'heures supplémentaires.

ARTICLE 3 : REPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR LA SEMAINE

Le temps de travail pourra être réparti sur trois, quatre, cinq ou six jours de la semaine civile. En cas de répartition de l'horaire sur six jours, l'accord du salarié est nécessaire et il bénéficie de deux demi-journées de repos en sus du repos dominical. Dans ce cas, le travail sera organisé en continu.

Les dispositions du présent article s'appliquent aux salariés non cadres.

ARTICLE 4 : PAUSES

Lorsque le travail est effectué d'une façon continue pendant au moins 4 heures, 6 heures ou 7 heures, il est accordé une pause de respectivement 15 minutes, 20 minutes ou 30 minutes.

Les salariés effectuant une durée quotidienne de travail continue inférieure à 4 heures bénéficient, s'ils le souhaitent, d'une pause d'une durée de 9 minutes.

A l'exception de ce dernier alinéa, la pause doit se situer dans la plage médiane de la période de travail.

Les interruptions du temps de travail telles que les pauses, les coupures, les temps de restauration,...etc. sont pointées. Pendant celles-ci, le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur et peut donc vaquer librement à ses occupations personnelles. Il ne s'agit pas de temps de travail effectif au sens des articles L.3121-1 et L.3121-2 du Code du travail.

Les temps de pause s'inscrivant dans le temps de présence, au delà du temps de travail effectif, sont rémunérés forfaitairement sur la base de 5% de la rémunération des heures effectivement travaillées.

Les dispositions du présent article s'appliquent aux salariés non cadres.

Le forfait pause de 5% est pris en compte pour apprécier le respect de la rémunération minimale conventionnelle garantie prévue par la Convention collective de Branche.

ARTICLE 5 : DUREE DU REPOS JOURNALIER

La durée du repos ininterrompu entre deux journées consécutives de travail ne sera pas inférieure à 12 heures.

Toutefois, pour assurer la continuité du service ou en cas de surcroît d'activité, cette durée pourra être exceptionnellement ramenée à 10 heures, le salarié se voyant alors accordé en contrepartie, un repos quotidien supplémentaire à prendre lors du prochain repos journalier égal à la réduction du repos pratiquée.

ARTICLE 6 : JOURNEE DE SOLIDARITE

Les dispositions du présent article s'appliquent :

- ✓ Aux salariés en contrat à durée indéterminée présents à l'effectif au premier jour de la période de paie du mois de juin.
- ✓ Aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée depuis au moins un an et présents à l'effectif au premier jour de la période de paie du mois de juin.

Les salariés dont la durée de travail est décomptée en heures disposent d'un compteur individuel « Journée de Solidarité », dont les heures ne sont pas rémunérées.

Ce compteur est automatiquement alimenté à partir du premier jour de l'arrêté de paie du mois de juin des heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de temps de travail effectif contractuellement convenue, dans la limite d'une heure par semaine, jusqu'à atteindre un cinquième de cette durée.

Pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en jours, la journée de solidarité est réputée être la 1ère journée travaillée de la période de référence.

Gestion du compteur individuel « Journée de Solidarité » pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en heures.

En fin de période de décompte annuel, si le solde du compteur individuel « Journée de Solidarité » est inférieur à 1/5ème de la base hebdomadaire contractuelle, cet écart sera déduit sur la paie du mois de juin suivant.

En cas de départ de l'entreprise, cet écart ne sera pas déduit du solde de tout compte versé au salarié.

Les salariés ayant été absents au moins dix mois de façon continue ou discontinue au cours de la période de référence sont dispensés d'effectuer la journée de solidarité.

Pour les salariés dont la durée hebdomadaire de temps de travail effectif contractuellement convenue est modifiée en cours de période, le nombre d'heures dues au titre de la « Journée de Solidarité » est calculé en fonction de la base horaire contractuelle au premier jour de la période de référence.

Les salariés non soumis au régime de modulation du temps de travail et dont le temps de travail est décompté en heures, doivent travailler, au titre de chaque période annuelle, un nombre d'heures non rémunérées égal à 1/5 de la base horaire hebdomadaire contractuelle de travail effectif.

SOUS-TITRE 2 : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALARIES CONCERNES PAR LA MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

La mise en œuvre d'un régime de modulation du temps de travail sur l'année a pour but conjointement :

- de satisfaire toujours davantage les clients de l'entreprise,
- de permettre aux salariés de bénéficier d'un contexte favorable à l'équilibre de leur vie personnelle et de leur vie professionnelle tout en apportant disponibilité et service de qualité aux clients.
- d'assurer la pérennité et le développement économique de l'entreprise.

ARTICLE 7 : SALARIES CONCERNES PAR L'APPLICATION DU REGIME DE MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés concernés par l'application du régime de modulation du temps de travail sont l'ensemble des salariés employés sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou à temps partiel, à l'exception des salariés concernés par les dispositions des Sous-Titres 3 et 4 ci-après.

ARTICLE 8 : TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF MOYEN DE REFERENCE ET VOLUME ANNUEL DU TEMPS DE TRAVAIL

8.1 Dispositions pour les salariés employés à temps plein

- « **Temps de travail effectif hebdomadaire moyen de référence** » :

Le Temps de travail effectif hebdomadaire moyen de référence est fixé à 35 heures pour un salarié employé à temps plein. Ce temps est obtenu au travers :

- d'une « **Durée hebdomadaire moyenne de travail effectif** » de 36 heures
- et de **l'octroi de 7 jours ouvrés de repos supplémentaire** en cas de travail effectif pendant toute la période annuelle de décompte du temps de travail en dehors des absences liées à la maternité ou à l'accident de travail dans la limite de 4 mois, à la prise des congés payés, des congés d'ancienneté, des jours fériés éventuellement chômés, des repos hebdomadaires, des jours de repos supplémentaire ou des temps non travaillés mais assimilés légalement ou conventionnellement à du temps de travail effectif au regard de la durée du travail. Ce nombre est réduit à raison de 7/12ème jour ouvré par mois entier non travaillé au cours de cette période annuelle, les absences ci-avant visées n'étant pas prises en compte. Ces jours de repos supplémentaire sont accordés au titre de la réduction du temps de travail à 35 heures en moyenne.

- « **Base contrat théorique journalière** »

La « Base contrat théorique journalière » au sens du présent accord, est égale à 1/5ème de la Durée hebdomadaire moyenne de travail effectif du salarié concerné.

- « **Temps de travail effectif annuel de référence** » :

Le Temps de travail effectif annuel de référence est calculé en multipliant la Durée hebdomadaire moyenne de travail effectif ci-dessus définie par le nombre de semaines travaillées dans l'année. Le Temps de travail effectif annuel de référence ne pourra dépasser 1.607 heures.

Le nombre de semaines travaillées au sens du présent accord, est égal au nombre de jours annuel constaté entre les deux arrêtés de paie tels que définis à l'article 2 du présent Titre ci-dessus, sous déduction :

- de deux jours de repos hebdomadaire,
- des jours ouvrés de congés payés collectifs légaux et conventionnels acquis en début de période,
- des jours ouvrés de repos supplémentaire tels qu'indiqués ci-dessus
- des jours fériés chômés correspondant à des jours ouvrés,

et divisé par 5 jours ouvrés.

Le volume annuel visé ci-dessus de 1607 heures est établi en prenant pour hypothèse que le salarié a, au cours de la période annuelle de décompte du temps de travail, acquis et effectivement pris tous les droits à congés payés correspondant à un emploi à temps plein. Si un salarié n'a pas acquis ou n'a pas pris l'ensemble de ces droits, la durée annuelle ci-dessus définie sera augmentée à raison de 7 heures par jour de congés payés non pris ou non acquis, soit 35 heures par semaine de congés payés non prise ou non acquise.

Le traitement des éventuelles heures supplémentaires se fera alors à partir de cette durée annuelle ainsi augmentée.

8.2 Dispositions pour les salariés employés à temps partiel

Pour les salariés employés à temps partiel, le Temps de travail effectif hebdomadaire moyen de référence est celui prévu à leur contrat de travail.

Ces salariés bénéficient, sur une base annuelle, de 7 jours ouvrés de repos supplémentaires selon les conditions et modalités définies ci-dessus pour les salariés à temps plein. Leur Durée hebdomadaire moyenne de travail effectif est déterminée de façon à ce que le salarié travaille, compte tenu de ces jours de repos supplémentaire, le Temps de travail effectif hebdomadaire moyen de référence visé à l'alinéa précédent.

A titre d'exemples, la Durée hebdomadaire moyenne de travail effectif sera, selon le Temps de travail effectif hebdomadaire moyen de référence, la suivante :

Temps de travail effectif hebdomadaire moyen de référence	Durée hebdomadaire moyenne de travail effectif	Nombre de jours de repos supplémentaire
25 heures	25,80 heures	7
28 heures	28,90 heures	7
30 heures	30,95 heures	7

Les 7 jours de repos supplémentaires sont accordés au titre de la réduction du temps de travail dès lors que le salarié employé à temps partiel a travaillé durant toute la période annuelle de décompte du temps de travail en dehors des absences mentionnées au 8.1. Ce nombre est réduit dans les mêmes conditions que celles décrites à ce même paragraphe 8.1. Lors de la prise des jours de repos supplémentaire, le décompte des jours pris a lieu selon les mêmes règles que celles applicables en matière de congés payés.

ARTICLE 9 : VARIATION DE LA DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL EFFECTIF

Dans le cadre du régime de modulation, la durée hebdomadaire de travail effectif est amenée à varier au cours de la période annuelle de décompte telle que définie à l'article 2 du présent Titre ci-dessus.

Pour les salariés à temps complet, la durée hebdomadaire de travail effectif peut varier dans une amplitude de plus ou moins 4 heures au cours d'une semaine donnée par rapport à la Durée hebdomadaire moyenne de travail effectif de 36 heures fixée à l'article 8. 40 heures et 32 heures constituent ainsi respectivement les limites « haute» et « basse » de la modulation pour ces salariés.

Pour les salariés à temps partiel, la durée hebdomadaire de travail effectif peut varier dans une amplitude de plus ou moins 4 heures au cours d'une semaine donnée par rapport au Temps de travail effectif hebdomadaire moyen de référence prévu à leur contrat de travail.

ARTICLE 10 : AMPLITUDE DE LA JOURNEE DE TRAVAIL

Compte tenu de la variété des taches à effectuer et de la nécessité de prévoir des hausses et des baisses d'activité, le besoin hebdomadaire peut varier d'une semaine à l'autre.

Dans cette amplitude hebdomadaire, l'organisation des horaires de travail implique des heures de début et de fin de journée de travail, et de début et de fin de semaine différentes pour les salariés.

Les différents services de l'entreprise pourront être amenés à travailler dans une amplitude allant de 8 heures à 22 heures, à l'exception du Siège de l'entreprise pour lequel l'amplitude est fixée de 8 heures à 21 heures et du département Monétique pour lequel l'amplitude est fixée de 7 heures 30 à 21 heures.

Le temps de travail effectué entre 21 heures et 22 heures sera rémunéré avec une majoration de 10% du taux horaire de base.

ARTICLE 11 : NOCTURNE

Est considérée comme nocturne tout horaire de travail allant au-delà de 20 heures.

L'entreprise fera en sorte de ne pas prévoir dans les plannings d'activité un horaire de fin de journée compris entre 19 heures 30 et 20 heures.

L'organisation du travail dans l'entreprise devra permettre aux salariés qui le souhaitent de ne pas effectuer plus de trois nocturnes par semaine civile ou en moyenne, l'équivalent, sur une période mensuelle. Ce nombre de nocturnes est ramené à deux pour le personnel du Siège de l'entreprise.

ARTICLE 12 : GARANTIES ACCORDEES DANS LE CADRE DU REGIME DE MODULATION

Dans le cadre du régime de modulation, les garanties suivantes sont accordées :

- Il ne pourra être effectué plus de 6 semaines consécutives sur la limite haute de la modulation définie à l'article 8 ci-dessus.

- Les salariées en état de grossesse déclaré bénéficieront, sur leur demande, d'une planification hebdomadaire de leur horaire de travail n'excédant pas leur base horaire contractuelle de travail effectif.

- Les salariés bénéficiant d'un mi-temps thérapeutique ne pourront en aucun cas effectuer un horaire hebdomadaire modulé.

ARTICLE 13 : LISSAGE DE LA REMUNERATION

La rémunération mensuelle correspondant au Temps de travail effectif hebdomadaire moyen de référence est lissée sur la période annuelle de décompte.

En cas d'absence, quel qu'en soit le motif, la rémunération mensuelle lissée est réduite, et, le cas échéant, l'absence est indemnisée, sur la base de la rémunération lissée, le tout selon les règles légales et conventionnelles en vigueur.

Le calcul des indemnités de licenciement ou de départ à la retraite, est effectué sur la base de la rémunération lissée dans le respect des obligations légales et conventionnelles.

ARTICLE 14 : PROGRAMMATION, CHANGEMENT DE DUREE ET D'HORAIRES DE TRAVAIL

Programmation indicative

Chaque établissement, stand ou service établit courant avril un programme annuel de modulation en fonction des prévisions d'activité. Cette programmation indicative peut être effectuée de manière différenciée selon les services, les équipes ou les salariés suivant des calendriers individualisés. A cette occasion, le travail peut être organisé le cas échéant, par équipe et en discontinu.

Cette programmation indicative est portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage, avant le début de la période de référence.

Changement de la durée hebdomadaire de travail ou des horaires de travail

Compte tenu des variations de l'activité, chaque établissement, stand ou service peut modifier le programme annuel de modulation. Les salariés concernés sont informés, par tous moyens et notamment affichage, des changements de durée hebdomadaire de travail ou d'horaires par rapport à la prévision initiale avec un délai de prévenance d'au moins deux semaines.

En cas de circonstances exceptionnelles, l'entreprise peut être amenée à modifier ce programme sans délai. Dans ce cas, toute modification d'horaires individuels ne pourra intervenir qu'avec l'accord des salariés concernés.

Dispositions spécifiques pour les salariés employés à temps partiel

Les salariés à temps partiel se voient communiquer leur durée hebdomadaire de travail ainsi que leurs horaires pour la ou les semaines considérée(s) par écrit et avec un délai de prévenance d'au moins 2 semaines.
La modification de la répartition de la durée hebdomadaire de travail et des horaires ne sera possible que sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés. Ce délai pourra être réduit qu'avec l'accord des salariés concernés.

ARTICLE 15 : DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

Un compte individuel, présentant la situation des heures comptabilisées, est tenu à jour et communiqué au salarié avec son bulletin de paie mensuel.

Ne sont comptabilisées dans ce compte que les heures effectuées dans les limites « haute » et « basse » de la modulation.

Les heures éventuellement effectuées au-delà ou en deçà du cadre de la modulation, sont, soit payées conformément à l'article 17 ci-après dans la limite du contingent annuel, ou récupérées conformément à ce même article, pour la partie qui excéderait ce contingent, soit prélevées au moment de chaque période d'arrêté de paie conformément aux dispositions légales.

Le salarié ne peut effectuer un nombre d'heures supplémentaires supérieur au contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article D 3121-14-1 du Code du travail. Cette disposition ne concerne pas les heures supplémentaires ayant fait l'objet d'un Repos Compensateur de Remplacement.

ARTICLE 16 : MODALITES DE TRAITEMENT DES HEURES EXCEDENTAIRES, DEFICITAIRES EN FIN DE PERIODE ANNUELLE DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL OU EN CAS DE DEPART OU D'ARRIVEE DANS L'ENTREPRISE OU DE SUSPENSION DU CONTRAT EN COURS DE PERIODE

1.1 Traitement des heures excédentaires en fin de période annuelle de décompte du temps de travail

Les heures excédentaires effectuées par rapport au Temps de travail effectif annuel de référence défini à l'article 8 du présent Titre sont au choix du salarié, dans la limite du contingent annuel, soit payées, soit remplacées par un repos compensateur conformément à l'article 17 ci-après.

Au-delà du contingent annuel, ces heures sont automatiquement remplacées par un repos compensateur conformément à l'article 17 ci-après.

1.2 Traitement des heures déficitaires en fin de période annuelle de décompte du temps de travail

Les heures déficitaires effectuées par rapport au Temps de travail effectif annuel de référence défini à l'article 8 du présent titre sont soit retenues sur les paies des mois suivants selon un échéancier d'au maximum six mois, déterminé avec l'intéressé ; soit, en accord avec le salarié, récupérées au cours des mois suivants, dans la limite de la limite haute de la modulation. Dans ce cas, le Temps de travail effectif annuel de référence de la nouvelle période de décompte sera augmenté d'autant pour le salarié concerné.

2. Paiement en cours de période annuelle de décompte du temps de travail

Le salarié aura la possibilité de demander le paiement des heures excédentaires de son compteur de modulation à l'arrêté de paie de mois de novembre dès lors que ce dernier a atteint 21 heures.

La demande devra être faite dans les cinq premiers jours ouvrables du mois de décembre pour un paiement avec la paie du mois de décembre.

3.1 Traitement en cas d'arrivée en cours de la période de décompte annuelle du temps de travail

En cas d'arrivée en cours de période de décompte annuelle, le volume annuel d'heures à effectuer est calculé en multipliant selon les règles définies à l'article 8, la Durée hebdomadaire moyenne de travail effectif par le nombre de semaines travaillées et fractions de semaine travaillée restant à courir jusqu'au terme de la période annuelle de décompte.

Pour les salariés qui atteignent 3 mois d'ancienneté en cours de période de décompte annuel, les jours ouvrés de repos supplémentaires non travaillés prévus à l'article 8 sont attribués à raison de 7/12ème jour ouvrés par mois entier restant à courir jusqu'à la fin de la période de décompte.

3.2 Traitement en cas de départ en cours de la période de décompte annuelle du temps de travail

En cas de départ en cours de période de décompte annuelle, le volume annuel d'heures à effectuer servant de référence pour effectuer le traitement lié au départ est calculé en multipliant, selon les règles définies à l'article 8, la Durée hebdomadaire moyenne de travail effectif par le nombre de semaines travaillées et fractions de semaine travaillée écoulées depuis le début de la période annuelle de décompte. La régularisation de la rémunération entre automatiquement dans le calcul du solde de tout compte. Le nombre d'heures excédentaires ou déficitaires observé sur le compte individuel au jour du départ est soit payé, soit retenu.

Les droits aux jours ouvrés de repos supplémentaire prévus à l'article 8 sont appréciés, au jour du départ, à raison de 7/12ème jour ouvrés par mois entier travaillé et comparés au nombre de jours réellement pris. Le solde est soit payé soit retenu sur le solde de tout compte.

3.3 Traitement en cas d'interruption de la période de décompte annuelle

En cas d'interruption de la période de décompte annuelle pour les motifs suivants : période de chômage partiel, maladie, maternité, accident, absences autorisées conventionnelles, formation, contreparties obligatoires en repos (ex repos compensateur légal), et repos compensateur de remplacement, et, plus généralement toute absence autorisée et indemnisée, chaque semaine complète d'interruption est comptabilisée sur la base de la « Durée hebdomadaire moyenne de travail effectif » et chaque jour d'interruption est comptabilisé sur la « Base contrat théorique journalière » définies à l'article 8 ci-dessus.

Ces heures viennent s'ajouter aux heures de travail effectif réalisées pour maintenir le volume annuel prévu à l'article 8 ci-dessus. Toutefois, dans la limite des interruptions ci-dessus énumérées, les heures éventuellement effectuées au delà des limites de la modulation ne rentrent pas dans le contingent annuel, ne donnent pas lieu au calcul de la contrepartie obligatoire en repos (ex repos compensateur) et à majoration pour heures supplémentaires.

ARTICLE 17 : HEURES SUPPLEMENTAIRES ET REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT

Les heures supplémentaires supportant les majorations y afférentes, sont :

- ✓ à la semaine, les heures effectuées au-delà du Temps de travail effectif hebdomadaire moyen de référence des salariés à temps complet qui sont au dessus de la limite haute de modulation définie à l'article 9 ci-dessus, ces heures étant payées avec la paie du mois de leur réalisation, ou du mois suivant celui de leur réalisation,

- ✓ à la fin de la période de décompte annuel, les heures dépassant le Temps de travail effectif annuel de référence des salariés à temps complet.

En deçà de ces deux limites, les heures effectuées ne sont pas des heures supplémentaires.

Les heures effectuées qui viendraient à dépasser le contingent annuel d'heures supplémentaires sont obligatoirement remplacées par un Repos Compensateur de Remplacement.

Les heures effectuées au delà du Temps de travail effectif annuel de référence du salarié concerné, peuvent être, à son choix, remplacées par un Repos Compensateur de Remplacement.

Les heures transformées en Repos compensateur de Remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires conformément à l'article L 3121-25 du Code du travail. Elles sont majorées en repos selon les taux de majorations applicables aux heures supplémentaires.

En fin de période de décompte annuel, ces Repos Compensateurs de Remplacement sont portés à la connaissance du salarié sur une fiche récapitulative annexée au bulletin de paie.
Cette fiche est débitée par la prise d'un repos compensateur dans l'année suivant l'ouverture des droits, sous la forme de journées entières planifiées en accord avec le supérieur hiérarchique et correspondant à la Base contrat théorique journalière définie à l'article 8 ci-dessus. Elle ne peut en aucun cas être soldée par un paiement, sauf rupture du contrat de travail. Le reliquat éventuel ne permettant pas de constituer une journée entière, est reporté sur la période suivante.

ARTICLE 18 : RECOURS AU TRAVAIL TEMPORAIRE

Il pourra être fait appel au travail temporaire dans les cas prévus par la loi et en complément des modalités de fonctionnement définies dans le cadre de la modulation.

SOUS-TITRE 3 : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALARIES CONCERNES PAR LE REGIME DU FORFAIT ANNUEL JOURS

ARTICLE 19 : SALARIES CONCERNES PAR L'APPLICATION DU REGIME DU FORFAIT ANNUEL JOURS

Les salariés pour lesquels le temps de travail peut être décompté dans le cadre d'un régime de « forfait annuel Jours » sont les salariés Cadres sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, pour lesquels les éléments suivants peuvent être réunis :

- compte tenu de la nature des fonctions exercées par le salarié, ce dernier n'est pas amené à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'équipe ou du service auquel il appartient,

- le salarié bénéficie d'une autonomie dans l'organisation de son emploi du temps afin de remplir les fonctions qui lui sont confiées et ce dans la mesure où il est seul à même de décider, compte tenu de sa qualification, de son expérience professionnelle et de l'environnement dans lequel il intervient (contraintes professionnelles et organisationnelles) quand il doit effectivement exercer ses fonctions et comment il doit organiser son emploi du temps pour accomplir avec rigueur et professionnalisme ses fonctions,

- du fait de la nature des fonctions confiées, la mesure réelle de la contribution du salarié à l'entreprise résulte davantage du bon accomplissement des missions qui lui sont confiées que de la durée hebdomadaire précise consacrée à l'accomplissement de ces missions.

Les cadres doivent, pour pouvoir appartenir à cette catégorie être classés selon la classification prévue par la Convention collective de Branche au coefficient 300 ou à un coefficient supérieur.

Sont concernés par le décompte du temps de travail sur la base du « forfait annuel Jours » les salariés de la catégorie « Cadres » occupant, au sein d'une des filières, des fonctions de Manager ou de Responsable telles que définies dans la classification des emplois prévue au Titre 3 de la Partie 2 du présent accord.

Cette liste des fonctions n'est pas limitative et elle pourra évoluer dans le temps en cours d'application du présent accord, sans qu'il soit nécessaire d'amender le présent accord et ce dans le respect des conditions ci-dessus fixées.

ARTICLE 20 : VOLUME DU FORFAIT ANNUEL JOURS

La référence annuelle de travail pour les salariés travaillant à temps complet dans le cadre du régime du « forfait annuel Jours » est de 215 jours travaillés (journée de solidarité incluse).

Ce forfait tient compte :

- de 2 jours de repos hebdomadaire,
- des jours ouvrés de congés payés collectifs légaux et conventionnels acquis en début de période,
- des jours de réduction du temps de travail (JRTT)
- des jours fériés chômés correspondant à des jours ouvrés,

Dans le cadre du forfait ainsi défini, il est garanti aux salariés concernés un nombre de 12 jours ouvrés de JRTT pris par journée entière. Ce nombre de JRTT est acquis en cas de travail effectif pendant toute la période annuelle de référence en dehors des absences liées à la maternité ou à l'accident du travail dans la limite de 4 mois, à la prise des congés payés, des congés d'ancienneté, des jours fériés éventuellement chômés, des repos hebdomadaires, des JRTT ou des temps non travaillés mais assimilés légalement ou conventionnellement à du temps de travail effectif au regard de la durée du travail. Ce droit à JRTT est réduit de 3 jours par période de trois mois civils consécutifs d'absence au cours de la période de décompte, quel que soit le motif de l'absence en dehors des absences ci-avant listées. La réduction se traduit alors par un débit du compteur de repos complémentaires.

La Société peut également être amenée à employer des cadres sur la base d'un nombre de jours travaillés par année inférieur à 215 jours. Le nombre de jours de repos ci-avant visé est alors calculé au prorata en prenant pour référence le forfait annuel de 215 jours.

Le nombre de semaines travaillées dans le cadre du « forfait annuel Jours » au sens du présent accord correspond au nombre de jours travaillés selon le forfait tel que défini au présent article divisé par 5 jours (nombre de jours hebdomadaires travaillés de référence).

Les JRTT auxquels il est fait ci-dessus référence sont accordés dans le cadre et en contrepartie de l'aménagement du temps de travail « forfait annuel Jours » prévu au présent article. Si cet aménagement venait à être remis en cause pour quelle que raison que ce soit, et notamment en cas d'évolution de la législation, ces JRTT cesseraient d'être accordés dès la cessation de la mise en œuvre du « forfait annuel Jours ».

ARTICLE 21 : CONVENTION DE FORFAIT

Le décompte du temps de travail dans le cadre d'un « forfait annuel Jours » est conditionné à la conclusion avec chaque salarié concerné d'une convention individuelle de « forfait annuel jours ».

Pour toute convention signée postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, il est convenu que celle-ci doit déterminer :

- le nombre de jours travaillés par année,
- les modalités de décompte des journées travaillées,
- l'amplitude de la journée de travail,
- l'incidence de l'arrivée ou du départ de l'entreprise en cours d'année sur le décompte du forfait jours.

ARTICLE 22 : DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

L'unité de décompte du temps de travail est la journée. Toute journée ayant donné lieu à un travail, même de faible durée, constitue une journée travaillée.

Le nombre hebdomadaire de jours travaillés de référence est de 5 jours par semaine. Ce nombre peut être porté à six pendant au maximum 10 semaines au cours de la période annuelle de décompte, ceci afin de prendre en compte les fortes variations d'activité. En contrepartie, chaque sixième jour travaillé est compensé par un jour de repos pris sur une autre semaine. Ce sixième jour travaillé ne donne pas lieu à majoration de salaire, ni à repos compensateur.

ARTICLE 23 : LISSAGE DE LA REMUNERATION

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la période annuelle de décompte du temps de travail. Cette rémunération est fixée forfaitairement quel que soit le nombre de jours effectivement travaillés au cours du mois considéré.

En cas d'absence, quel qu'en soit le motif, la rémunération mensuelle lissée est réduite, et, le cas échéant, l'absence est indemnisée, sur la base de la rémunération lissée, le tout selon les règles légales et conventionnelles en vigueur.

ARTICLE 24 : SUIVI DU TEMPS DE TRAVAIL

Un relevé déclaratif hebdomadaire de ses jours travaillés et de ses jours de repos sera transmis par chaque salarié concerné à son responsable en début de semaine suivante.

Un compte individuel présentant la situation des jours travaillés et des jours de repos est tenu à jour et communiqué au salarié avec son bulletin de paie mensuel.

Ce compte permet de suivre la compensation des semaines de forte et faible activité.

Chaque salarié bénéficiera d'un entretien annuel avec son supérieur hiérarchique ou une personne des Ressources Humaines au cours duquel il pourra, notamment, évoquer sa charge de travail, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale, ainsi que de sa rémunération.

ARTICLE 25 : TRAITEMENT EN FIN DE PERIODE ANNUELLE DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL OU EN CAS DE DEPART OU D'ARRIVEE DANS L'ENTREPRISE OU DE SUSPENSION DU CONTRAT EN COURS DE PERIODE

1. Traitement en fin de période annuelle de décompte du temps de travail

A la fin de la période annuelle de décompte du temps de travail, les jours excédentaires ou déficitaires par rapport au nombre de jours annuel de référence défini à l'article 20 ci-dessus, font l'objet du traitement suivant :

- les jours excédentaires sont, au choix du salarié soit payés au taux majoré de 10%, soit versés dans un compte épargne temps, sans majoration, dans la limite des plafonds applicables à celui-ci.
- Les jours déficitaires sont, au choix du supérieur hiérarchique, soit retenus sur les paies des mois suivants dans la limite des quotités saisissables, soit récupérés au cours de la période annuelle de référence suivante. Dans ce cas, le nombre de jours annuel de référence de la nouvelle période de décompte sera augmenté d'autant pour le salarié concerné.

2.1 Traitement en cas d'arrivée en cours de période annuelle de décompte du temps de travail

En cas d'arrivée en cours de période de décompte annuelle, le volume annuel de jours à effectuer est calculé en multipliant, selon les règles définies à l'article 20, le nombre de jours hebdomadaires travaillés de référence (soit 5 jours) par le nombre de semaines travaillées et fractions de semaine travaillées restant à courir jusqu'au terme de la période annuelle de décompte du temps de travail en cours.

2.2 Traitement en cas de départ en cours de période annuelle de décompte du temps de travail

En cas de départ en cours de période de décompte annuelle, le volume annuel de jours à effectuer est calculé en multipliant, selon les règles définies à l'article 20, le nombre de jours hebdomadaires travaillés de référence (soit 5 jours) par le nombre de semaines travaillées et fractions de semaine travaillée écoulées depuis le début de période annuelle de décompte du temps de travail en cours. La régularisation de la rémunération entre automatiquement dans le calcul du solde de tout compte. Le nombre de jours excédentaires ou déficitaires observé sur le compte individuel au jour du départ est soit payé soit retenu.

Les droits aux jours de repos (JRTT) prévus à l'article 20 ci-dessus sont appréciés, au jour du départ, à raison de 1 jour par mois entier travaillé et comparés au nombre de jours réellement pris. Le solde est soit payé soit retenu.

2.3 Traitement en cas d'interruption en cours de période annuelle de décompte du temps de travail

En cas d'interruption de la période de décompte annuel pour les motifs suivants : période de chômage partiel, maladie, maternité, accident, absences autorisées conventionnelles, formation, repos compensateurs obligatoires et de remplacement, et, plus généralement toute absence autorisée et indemnisée, chaque semaine complète d'interruption est comptabilisée sur la base du nombre de jours hebdomadaires travaillées de référence (soit 5 jours), et chaque jour d'interruption est comptabilisé sur la base d'une journée.

SOUS-TITRE 4 : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALARIES NON CONCERNES PAR LES DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE 26 : SALARIES CONCERNES

Les salariés concernés par les dispositions du présent Sous Titre sont les salariés entrant dans la définition légale des « cadres dirigeants », à savoir les cadres qui se voient confier des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui détiennent le pouvoir de prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent des rémunérations se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

Les cadres dirigeants bénéficient, en sus de leurs repos hebdomadaires et de leurs congés payés, de 12 jours ouvrés de repos supplémentaire dans l'année acquis à raison de 3 jours par trimestre.

Les jours non pris sont, au choix du cadre, indemnisés ou versés dans le compte épargne temps dans la limite des plafonds prévus par celui-ci.

SOUS-TITRE 5 : ASTREINTES

Les dispositions du présent article concernent les salariés non cadres.

L'astreinte s'entend, conformément aux dispositions de l'article L.3121-5 du Code du travail comme *« une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise »*.

Conformément aux dispositions de l'article L.3121-8 du Code du travail, la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit informé au moins 1 jour franc à l'avance.

La contrepartie de l'astreinte est constituée d'une indemnité fixée à 10% du taux horaire de base hors forfait pause de l'intéressé par heure d'astreinte effectuée.

Ce taux est porté à 15% à partir de la 501ème heure d'astreinte effectuée au cours de la même période annuelle de décompte du temps de travail.

Ce taux est porté à 20% à partir de la 1001ème heure d'astreinte effectuée au cours de la même période annuelle de décompte du temps de travail.

La durée des interventions effectuées dans le cadre d'une astreinte sera considérée comme temps de travail effectif.

La première heure d'intervention entamée est considérée comme une heure complète travaillée. Elle est majorée de 100% afin de prendre en compte le déplacement. Les heures effectuées au delà de cette première heure sont rémunérées normalement.

Ces contreparties financières seront versées avec le salaire du mois au cours duquel l'astreinte est effectuée.

Elles ne sont pas prises en compte dans le calcul de la treizième mensualité.

SOUS-TITRE 4 : TRAVAIL DE NUIT

PREAMBULE

Les salariés sont amenés à travailler de nuit notamment pour les raisons suivantes :

- assurer l'accueil et le service du public dans des conditions optimales ;
- assurer la continuité économique et commerciale de l'entreprise

Définition du travail de nuit

Constitue un travail de nuit tout travail effectué dans la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Travail de nuit dans l'entreprise

Pour les raisons évoquées en préambule ci-dessus, le travail de nuit est une nécessité pour l'entreprise et ce afin notamment d'assurer la continuité de l'activité économique et commerciale des établissements.
Pour ces raisons, le travail de nuit est en vigueur dans l'ensemble des établissements, stands ou services de l'entreprise existant à la date de signature du présent accord ou qui viendrait à exister ultérieurement.

Majoration de salaire

Les heures travaillées entre 21 heures et 22 heures et celles travaillées entre 5 heures et 6 heures bénéficieront d'une majoration de 10%.

Les heures travaillées entre 22 heures et 5 heures bénéficieront des majorations suivantes :

- 30% de majoration pour les heures effectuées habituellement ou occasionnellement dans cette plage horaire,
- 60% de majoration si le travail occasionnel dans cette plage horaire est demandé le jour même de son exécution.

TITRE 8 : SALARIES A TEMPS PARTIEL

ARTICLE 1 : DEFINITION

La Société a la possibilité de recourir au travail à temps partiel.

Sont considérés à temps partiel les salariés embauchés pour une durée de travail inférieure à la durée fixée par le présent accord pour les salariés à temps complet, que cette durée soit appréciée dans un cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel.

Ces salariés appliqueront le système de modulation défini au Sous Titre 2 du Titre 7 ci-dessus.

Par exception aux dispositions des deux alinéas précédents, les salariés :

- bénéficiant d'un contrat en alternance,
- ne relevant pas du régime général de la Sécurité Sociale,

conserveront un régime particulier caractérisé par :

- ✓ l'absence de toute modulation,
- ✓ la rémunération de toutes les heures effectuées à la fin de chaque période d'arrêté de paie.

ARTICLE 2 : PASSAGE A TEMPS PLEIN ET A TEMPS PARTIEL

Conformément à la réglementation applicable, les salariés à temps partiel qui souhaitent reprendre ou occuper un emploi à temps complet bénéficient d'un droit préférentiel pour l'attribution d'un emploi vacant équivalent.

Afin de favoriser cette priorité d'accès, une information relative aux emplois à temps complet disponibles sera diffusée.

Tout salarié souhaitant bénéficier d'une telle priorité devra en informer sa hiérarchie par écrit, afin que sa demande soit prise en compte en priorité.

En cas de vacance d'un poste correspondant, ils se verront proposer un avenant leur permettant de travailler à temps complet.

Par ailleurs, les salariés bénéficiant d'un contrat de travail à temps complet pourront, à leur demande, se voir proposer un avenant leur permettant de travailler à temps partiel, tous les éléments composant leur rémunération, y compris les indemnités compensatrices, étant alors proratisés en fonction de la nouvelle base horaire contractuelle de travail.

Dans le cas où cet avenant prévoirait une durée indéterminée, ils pourront, à leur demande et après un préavis de trois mois, bénéficier, de nouveau, d'un horaire de travail effectif à temps complet.

Les salariés bénéficiant d'un contrat de travail à temps partiel pourront, à leur demande, se voir proposer un avenant leur permettant de réduire leur base horaire hebdomadaire contractuelle de travail effectif.

Dans le cas où cet avenant prévoirait une durée indéterminée, ils pourront, à leur demande et après un préavis de trois mois, bénéficier, de nouveau, de leur précédente base horaire hebdomadaire de travail effectif.

En cas de demande de passage à temps complet ou à temps partiel dans le cadre des dispositions du présent article, la Société s'engage à apporter une réponse motivée au salarié dans un délai d'un mois suivant sa demande.

ARTICLE 3 : EGALITE DE TRAITEMENT- GARANTIES

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes avantages légaux et conventionnels que les salariés à temps complet dans un emploi équivalent, au prorata de leur temps de travail, sous réserve en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par la convention ou l'accord collectif de travail considéré.

En outre, en application des dispositions de l'article L.3123-23 du Code du travail, les salariés employés à temps partiels se voient accorder les garanties suivantes :

- ils bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet en terme notamment d'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation. Nul salarié ne pourra se voir refuser l'accès à une formation professionnelle continue en raison de son travail à temps partiel. Des mesures seront prises pour assurer au travailleur à temps partiel la réalisation de sa formation dans des conditions identiques à celles applicables aux salariés à temps plein.

- leur durée continue de travail journalier est au moins égale à 4 heures et le nombre d'interruption d'activité au cours d'une même journée ne peut dépasser une interruption.

ARTICLE 4 : HEURES COMPLEMENTAIRES

Un salarié à temps partiel est susceptible d'effectuer des heures complémentaires dans la limite d'un tiers (1/3) de la durée contractuelle de travail, conformément aux dispositions de l'article L.3123-18 du Code du travail et ce, sans que cela ne puisse porter la durée de travail du salarié au niveau de la durée légale du temps de travail.

ARTICLE 5 : JOURS FERIES

Le personnel à temps partiel bénéficie du paiement des jours fériés chômés lorsque ceux-ci tombent un jour qui aurait dû être travaillé par l'intéressé dans le cadre de son horaire habituel.

TITRE 9 : COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)

ARTICLE 1 : CONDITION D'ADHESION

Sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an, tout salarié peut, sur la base du strict volontariat, alimenter un Compte Epargne Temps.

ARTICLE 2 : TENUE DU COMPTE

Un formulaire dédié à l'épargne dans le Compte Epargne Temps indiquera précisément la nature et la quantité des droits en jours de repos et de congés payés ou en argent que le salarié entend affecter sur son CET dans le respect des règles d'alimentation et des plafonds précisés dans les articles ci-après. Ce formulaire complété par le salarié doit être transmis à la Direction des Ressources Humaines.

Le salarié devra faire connaître ses choix concernant l'épargne de temps de repos et de congés payés au plus tard le 15 juin de l'année en cours par remise du formulaire dédié à l'épargne dans le CET à la Direction des Ressources Humaines.

Après l'alimentation initiale de son CET, le salarié n'aura aucune obligation d'alimentation périodique de son compte.

Chaque salarié aura communication du nombre de jours épargnés sur son CET sur son bulletin de paie dans une rubrique spécifique.

ARTICLE 3 : ALIMENTATION DU CET EN TEMPS

Le salarié peut alimenter le CET en temps dans la limite des plafonds mentionnés à l'article 5 ci-après par :

Congés payés

Le salarié peut porter sur son CET le nombre de jours de congés payés qu'il souhaite, au-delà de la 4ème semaine de congés payés (c'est-à-dire au-delà de 20 jours ouvrés).

Ainsi, en fin de période de prise des congés payés, les jours de congés payés non pris pourront être placés par le salarié sur le CET, dans la limite de la 5ème semaine de congés payés, comme rappelé ci-dessus.

Les jours de congés payés épargnés annuellement devront être pris dans le cadre de jours de repos et ne peuvent donner lieu à conversion en argent.

Jours ouvrés de repos supplémentaire accordés dans le cadre de l'article 8 du Sous Titre 2 du Titre 7.

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'un régime de modulation, en fin de décompte annuel de la durée du travail, les droits restants font l'objet d'un traitement de fin de période. Le résultat de ce traitement donnera lieu, si le salarié le souhaite, à l'alimentation du Compte Epargne Temps.

Le salarié peut porter ces jours de repos dans le CET, et ce dans la limite de 50 % des jours de repos dont il dispose.

- Jours de repos (JRTT) des forfaits jours

Pour les cadres, peuvent être crédités les jours travaillés excédentaires ou débités les jours déficitaires constatés en fin de période de décompte annuel.

Les jours travaillés excédentaires peuvent être crédités dans le CET dans la limite de 50 % desdits jours de dépassement.

- Jours de fractionnement

Le salarié peut alimenter le CET en jours pour congés de fractionnement.

- Congés d'ancienneté

Le salarié peut alimenter le CET par des jours de congés d'ancienneté.

Les temps épargnés ci-dessus visés porté au crédit ou au débit du compte sont exprimés en jours ouvrés.

ARTICLE 4 : ALIMENTATION DU CET EN ARGENT

Les dispositions légales relatives au CET permettent une alimentation de celui-ci en argent.

Les sommes épargnées sont converties en jours de repos.

Cette alimentation en argent est restreinte aux sources d'alimentation suivantes :

- treizième mensualité prévue par le présent accord,
- sommes provenant de l'épargne salariale dans le cadre des conditions fixées par les dispositions légales en vigueur et des textes conventionnels régissant cette épargne.

Le salarié doit informer la Direction des Ressources Humaines de sa décision de son souhait d'alimentation de son CET en argent au plus tard le 15 novembre de chaque année pour le versement de la treizième mensualité, et un mois avant l'échéance de paiement pour l'épargne salariale, en transmettant le formulaire d'alimentation du CET.

ARTICLE 5 : PLAFONNEMENT DE L'EPARGNE ET MODALITES DE CONVERSION DE L'ARGENT EPARGNE EN JOURS DE REPOS

Plafonnement de l'épargne

Plafonds en nombre de jours épargnés

Les droits pouvant être épargnés sur le CET sont plafonnés dans les conditions suivantes :

- 10 jours ouvrés par an pour les salariés non cadres et 20 jours ouvrés par an pour les salariés cadres, dont au maximum 5 jours ouvrés de congés payés,

- 50 jours ouvrés pour les salariés non cadres et 100 jours ouvrés pour les salariés cadres pouvant être épargnés au maximum par le salarié.

Ces deux plafonds ne sont pas applicables pour les salariés qui auront atteint l'âge de 50 ans et qui alimenteront le CET afin de cesser de manière anticipée leur activité dans le cadre d'un départ à la retraite.

Garantie financière

Les droits acquis par le salarié, convertis en unités monétaires, sont garantis dans le cadre des plafonds prévus à l'article 3253-17 du Code du travail et au-delà, par le dispositif de garantie mis en place par décret tel que visé par l'article L.3154-2 du Code du travail.

Modalités de conversion d'argent en jours de repos

La treizième mensualité équivaut à 22 jours ouvrés épargnés ; en cas d'alimentation en partie par la treizième mensualité, un calcul au prorata sera effectué sur cette base.

La conversion en jours des sommes épargnées provenant de l'épargne salariale se fait de la manière suivante : (somme épargnée/salaire mensuel brut de base) X 22 jours ouvrés.

Les sommes versées dans le CET à l'initiative du salarié sont soumises au paiement des charges sociales et à l'impôt sur le revenu dans les conditions définies par la législation applicable.

ARTICLE 6 : UTILISATION DU CET EN TEMPS

La finalité principale du CET est de se constituer une épargne en jours permettant de réaliser un projet de vie et de mieux équilibrer sa vie professionnelle et sa vie privée. A ce titre, le CET offre au salarié différentes possibilités d'indemnisation de congés.

Modalités d'utilisation du CET sous forme de congés

Pour les congés énumérés ci-après, les modalités suivantes trouvent à s'appliquer :

Pour pouvoir utiliser le CET afin de financer de tels congés, le salarié doit respecter, sauf le cas où la Loi fixe un délai autre qu'il convient alors d'appliquer, un délai de prévenance de 2 mois, étant précisé que l'entreprise peut reporter, sauf disposition légale contraire, le congé pour une période maximale de 2 mois.

Le déblocage de tout ou partie du compte est limité à :

- pour les salariés non cadres : 50 jours ouvrés par période de 5 ans et il n'est possible que par semaine entière de 5 jours ouvrés
- pour les salariés cadres : 100 jours ouvrés par période de 5 ans et n'est possible que par semaine entière de 5 jours ouvrés

Pour apprécier le plafond par « période de 5 ans », il est tenu compte du nombre de jours débloqués au cours des 5 ans précédant la date envisagée de déblocage, ce nombre additionné au nombre de jours dont le déblocage est envisagé ne devant pas dépasser les plafonds ci-avant définis.

En cas de compteur inférieur à 5 jours ouvrés, la prise des jours du CET doit être associé à d'autres droits afin de positionner une semaine entière de repos.

Indemnisation de congés personnels

Le CET permet au salarié de bénéficier du maintien de son salaire pendant tout ou partie de son congé en fonction de l'épargne utilisée. L'indemnisation du congé s'effectue sous forme mensuelle, le salarié continuant ainsi à percevoir un revenu régulier pendant son absence.

Utilisation du CET dans le cadre de la prise de congés ou absences

Congés pour convenance personnelle

Le salarié peut demander à prendre un congé pour convenance personnelle financé partiellement ou en totalité par des droits inscrits au CET.

Sauf disposition légale impérative autre qui trouve alors à s'appliquer, la demande de congé doit être formulée 2 mois avant la date de départ effective par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge au responsable hiérarchique du salarié. Ce délai de 2 mois pourra toutefois être réduit avec l'accord du responsable hiérarchique du salarié.

Cette période peut être accolée à des congés payés.

Parmi les congés pour convenance personnelle, le salarié peut utiliser ses droits pour un congé de longue durée : congé individuel de formation, congé pour création d'entreprise, congé de solidarité internationale, congé sabbatique.

Les dispositions légales, si elles existent, relatives à l'acceptation du congé concerné trouvent à s'appliquer.

Congés liés à la famille

Le salarié peut utiliser ses droits affectés sur le CET pour un congé lié à la famille : congé parental d'éducation, congé de soutien familial, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale,....

Les dispositions légales, si elles existent, relatives à l'acceptation du congé concerné trouvent à s'appliquer.

- Congé dans le cadre d'un départ à la retraite

Les droits affectés au CET et non utilisés en cours de carrière permettent au salarié d'anticiper son départ à la retraite.

Ce congé est de droit dès lors qu'un délai de prévenance de 6 mois au moins précédant le congé a été respecté. Il doit précéder directement la date de départ à la retraite.
Ce congé est pris en considération dans la détermination des droits du salarié liés à l'ancienneté.

Lorsque le salarié prend ce congé de fin de carrière, il doit avoir épuisé l'ensemble de ses droits au titre des jours de congés payés et des jours de repos de quelle que nature que ce soit.

De plus, le salarié ne pourra pendant le congé effectuer toute autre activité salariée, à l'exception des salariés à temps partiel, sauf accord contraire et expresse de la hiérarchie.

- Congé de fin de carrière à temps partiel

Lorsqu'il précède le congé visé au paragraphe ci-avant, un congé pris dans le cadre du CET peut être pris en complément d'un temps partiel, sur la base d'une organisation fixée d'un commun accord par les parties sous forme d'avenant au contrat de travail. Dans ce cas, le contrat de travail n'est pas suspendu.

Lorsque les droits acquis sont suffisants pour assurer un congé de fin de carrière à temps partiel jusqu'à ouverture du droit à la retraite à taux plein, le salarié peut demander à bénéficier de ce type de congé, dans la limite du solde de son compte.

A l'issue de la prise du congé de fin de carrière à temps partiel, le salarié doit avoir épuisé l'ensemble de ses droits acquis à congés payés et à repos de quelle que nature que ce soit.

Le salarié concerné doit en demander le bénéfice par écrit au moins 6 mois avant le début du congé.

La prise du congé de fin de carrière s'inscrit ainsi dans une démarche de préparation à la retraite du bénéficiaire qui s'interdit, par conséquent, toute activité professionnelle salariée.

- Utilisation du CET dans le cadre de l'épargne salariale

Le salarié peut utiliser ses droits affectés sur le CET pour alimenter le PEG ou le PERCO, conformément aux dispositions légales en vigueur et aux dispositions des plans définissant les conditions de ces dispositifs.

- Utilisation du CET dans le cadre du rachat de cotisations vieillesse

Le salarié peut utiliser ses droits affectés sur le CET pour procéder au rachat de cotisations vieillesse, rachat d'années incomplètes ou de période d'étude dans les conditions prévues par la législation en vigueur et ce, dès lors que cette législation le permet.

Le salarié a la possibilité de demander le déblocage, sous forme monétaire de tout ou partie des droits acquis dans le CET dans les cas suivants :

- Décès du conjoint ou du cosignataire d'un PACS, ou des enfants
- Invalidité totale ou partielle du salarié, reconnue par la sécurité sociale
- Invalidité du conjoint ou du consignataire du PACS, reconnue par la sécurité sociale
- Surendettement du salarié : dans cette hypothèse, le fait générateur sera caractérisé par la lettre de recevabilité de la demande du salarié émise par la commission de surendettement
- Catastrophe naturelle

Le déblocage exceptionnel est autorisé dans la limite de 10 jours ouvrés par an pour les non cadres et les cadres, sauf en cas de surendettement où il pourra être porté à 30 jours ouvrés.

Dans ces hypothèses, le déblocage est réalisé à la demande du salarié, à condition d'en faire la demande dans un délai de 2 mois suivant l'évènement correspondant et sur présentation d'un justificatif.

Les modalités de valorisation s'effectuent par application du taux du salaire journalier de base (salaire mensuel brut de base/22 jours) au nombre de jours épargnés calculé sur la base de la rémunération applicable au moment de la liquidation de l'épargne.

ARTICLE 7 : REMUNERATION ET STATUT DU SALARIE PENDANT LE CONGE PRIS DANS LE CADRE DU CET

Situation du salarié en congé

Le congé pris selon l'une des formes décrites à l'article 6 est indemnisé sur la base du salaire journalier de base (salaire mensuel brut de base /22 jours) en vigueur au moment du départ en congé. L'indemnité a le caractère de salaire et est soumise aux charges sociales.

Le nom du congé indemnisé, sa durée au titre du mois considéré, et le montant de l'indemnité correspondante sont indiqués sur le bulletin de paye remis au salarié à l'échéance habituelle. Lorsque la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le paiement est interrompu après consommation intégrale des droits.

Statut du salarié en congé

Pendant toute la durée du congé pris dans le cadre du CET, indemnisé ou non, le salarié est soumis aux obligations contractuelles sauf la fourniture du travail. L'absence du salarié durant le congé est prise en considération dans la détermination des droits du salarié liés à l'ancienneté.

De plus, la période indemnisée est considérée comme du temps de travail effectif au regard des droits à intéressement, à la participation et à l'acquisition des congés payés.

Dans le cas particulier de la prise d'un congé de fin de carrière à temps partiel, le salarié se trouve alors dans la situation suivante pour la partie travaillée : tous les éléments composant la rémunération du salarié sont proratisés en fonction de la nouvelle base horaire contractuelle de travail, y compris les indemnités compensatrices comprises dans sa rémunération mensuelle.

Pendant son congé, le salarié continue à cotiser et à bénéficier des régimes de prévoyance et de santé dans les mêmes conditions que les salariés actifs.

Fin du congé

Le congé pris dans le cadre d'un départ à la retraite ne peut être interrompu.

L'interruption des congés légaux visée à l'article 6 ci-avant se fera dans les conditions prévues par la loi.

Un salarié ne peut interrompre un congé pour convenance personnelle qu'avec l'accord exprès de sa hiérarchie, la date de retour anticipé étant fixée d'un commun accord. Toutefois, le salarié pourra mettre fin de façon prématurée, à son congé dans les cas suivants : mariage, divorce, invalidité, surendettement, chômage du conjoint, décès d'un parent, d'un enfant ou du conjoint marié ou pacsé. En ce cas, il devra alors en informer son supérieur hiérarchique par LRAR ou par courrier remis contre décharge. Les droits acquis non utilisés son alors conservés dans le CET.

A l'issue du congé visé à l'article 6, le salarié reprend un emploi de niveau équivalent et correspondant à sa qualification assorti d'une rémunération au moins équivalente.

A l'issue du congé de fin de carrière, le CET est définitivement clos à la date de rupture du contrat de travail.

ARTICLE 8 : CLOTURE DES COMPTES INDIVIDUELS ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le CET n'est plus alimenté en cas de remise en cause des dispositions conventionnelles mettant en place le CET. Dans ce cas, le salarié percevra une indemnité compensatrice qui aura le caractère de salaire ou s'il préfère, le salarié aura la possibilité de prendre un congé correspondant à l'intégralité de ses droits dans un délai de 15 mois.

De même, le CET peut être clôturé à la demande écrite du salarié. Il sera alors demandé au salarié de prendre un congé pour utiliser les droits acquis. Le salarié pourra demander le règlement de tout ou partie du montant du CET résultant du placement d'éléments de salaire.

En cas de clôture du compte, le salarié pourra également demander le règlement, sous forme monétaire, d'une partie des jours placés sur le CET, dans la limite de 30 jours, le solde devant être utilisé pour la prise d'un congé. Dans ce cas, le salarié ne pourra pas alimenter de nouveau un compte épargne temps avant un délai de 3 ans à compter de la date de clôture du précédent compte.

Le CET est également clôturé automatiquement en cas de rupture du contrat de travail ou en cas de mutation ou transfert vers une société du Groupe ne disposant pas de compte épargne temps. Dans le cas d'un transfert vers une société n'appartenant pas au groupe, le CET sera automatiquement clôturé.

Une indemnité compensatrice est alors versée au salarié d'un montant égal aux droits acquis dans le cadre du CET. Les modalités de valorisation s'effectuent par application du taux du salaire journalier de base (salaire mensuel brut

de base/22 jours) au nombre de jours épargnés calculé sur la base de la rémunération applicable au moment de la liquidation de l'épargne.

En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le CET sont dus aux ayants droits du salarié décédé au même titre que le versement des salaires arriérés ou les droits à repos compensateurs. La méthode de valorisation est celle décrite à l'alinéa précédent.

En cas de départ de l'entreprise à l'issue d'un congé pris dans le cadre du CET, l'indemnité de départ à la retraite ou de licenciement est calculée en prenant en compte les indemnités perçues sur la période de référence applicable pour le calcul de ces indemnités, dans le cadre d'un congé financé par les droits épargnés dans le CET.

ARTICLE 9 : TRANSFERT DU CET

En cas de mobilité du salarié à l'intérieur du Groupe, le Compte Epargne Temps sera transféré vers la société d'accueil dans la mesure où celle-ci aura mis en place un dispositif identique de Compte Epargne Temps.

De même, en cas de transfert d'un salarié employé jusqu'alors dans une entité du Groupe Carrefour vers la Société, cette dernière reprendra le compteur du CET du salarié si celui avait épargné avant son transfert des droits sur un tel compte.

ARTICLE 10 : REGIME SOCIAL ET FISCAL DES INDEMNITES COMPENSATRICES

Les sommes versées dans le CET à l'initiative du salarié sont soumises au paiement des charges sociales et à l'impôt sur le revenu dans les conditions définies par la législation applicable.

TITRE 10 : FINANCEMENT DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DU COMITE D'ENTREPRISE

La Société finance les activités sociales et culturelles du Comité d'Entreprise de la Société par le versement d'une contribution patronale de 0,8 % de la masse salariale brute.

Par ailleurs, Carrefour Banque accorde un financement complémentaire afin de faciliter la possibilité pour les personnels des stands de bénéficier des activités sociales et culturelles du Comité d'établissement de l'hypermarché Carrefour de proximité.
Ainsi, Carrefour Banque verse une contribution complémentaire égale à 0,2% de la masse salariale brute des stands dont les personnels ont accès à de telles activités, étant précisé que Carrefour Banque n'est pas décisionnaire sur cette question de l'accès, celui-ci dépendant de la seule décision du Comité d'entreprise de Carrefour Banque et du Comité d'établissement de l'hypermarché Carrefour concerné. Dès lors qu'un tel accès ne serait plus effectif pour un stand donné, la contribution complémentaire calculée sur la masse salariale brute du stand concerné, cesse alors d'être due.

TITRE 11 : RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Les salariés de la Société sont affiliés, en fonction de leur statut (non cadre/cadre), aux caisses de retraite complémentaire obligatoire dans les conditions prévues par la réglementation.

Sont considérés comme « non cadres », les salariés occupant un emploi assorti d'un coefficient inférieur à 300 par référence à la classification prévue au Titre 3 de la Partie 2 du présent accord.

Sont considérés comme « cadres », les salariés occupant un emploi assorti d'un coefficient égal à ou supérieur à 300 par référence à la classification prévue au Titre 3 de la Partie 2 du présent accord.

TITRE 12 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 1 : DUREE DU PREAVIS EN CAS DE DEMISSION OU DE LICENCIEMENT

En cas de rupture hors période d'essai, la durée du préavis réciproque, sauf cas de faute grave, faute lourde, de force majeure ou de licenciement pour inaptitude physique d'origine non professionnelle, est fixée conformément à la Convention collective de Branche, ou à défaut de telles dispositions, ou si celles-ci sont moins favorables que la Loi, conformément à la Loi.

ARTICLE 2 : INDEMNITES DE LICENCIEMENT

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte au moins un an d'ancienneté au sein de la Société qui l'emploie, a droit, sauf en cas de faute grave, faute lourde et cas de force majeure, à une indemnité de licenciement fixée conformément à la Convention collective de Branche, ou à défaut de telles dispositions, ou si celles-ci sont moins favorables que la Loi, conformément à la Loi.

ARTICLE 3 : INDEMNITES DE DEPART ET DE MIS A LA RETRAITE

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui part en retraite, a droit à une indemnité de départ à la retraite ou, lorsque l'entreprise est à l'origine du départ en retraite, à une indemnité de mise à la retraite.

L'indemnité de départ ou de mise à la retraite supporte les cotisations sociales et fiscales telles que définies par la réglementation en vigueur au moment de leur versement.

L'indemnité de départ ou de mise à la retraite est calculée, en fonction du temps de présence au sein de l'entreprise qui emploie le salarié sur les bases suivantes :

Pour le personnel de la catégorie « Employé » :

Pour une présence ininterrompue dans la Société de 2 ans à 5 ans, l'indemnité de départ ou de mise à la retraite est calculée sur la base de 2/10ème de mois par année de présence dans la Société.
Au delà de 5 ans de présence ininterrompue, l'indemnité est calculée sur la base de 3/10ème de mois par année de présence dans la Société.

L'indemnité ne peut excéder 6 mensualités.

Pour le personnel de la catégorie « Cadres » :

Pour une présence ininterrompue dans la Société de 2 ans à 5 ans, l'indemnité de départ ou de mise à la retraite est calculée sur la base de 5/10ème de mois par année de présence dans la Société.

Au delà de 5 ans de présence ininterrompue, l'indemnité est calculée sur la base de 8/10ème de mois par année de présence dans la Société.

L'indemnité ne peut excéder 18 mensualités.

A Evry Courcouronnes, le 10 mai 2011

Pour la Société Carrefour Banque,
Gauthier DURAND DELBECQUE, Président Directeur Général et Directeur Exécutif Services Financiers et Assurances Groupe,

Pour la Fédération des Services C.F.D.T.,
Madame Catherine MASSE et Madame Nathalie GUENARD, Déléguées syndicales.

Pour la Fédération C.G.T. Commerce Distribution Services,
Monsieur Fred BALMY et Madame Laetitia CHAROULEAU, Délégués syndicaux.

Pour la Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière,
représentée par Madame Laurence DULOUT et Madame Patricia LECLAIRE, Déléguées syndicales.

Le Syndicat National de la Banque et du Crédit - CFE CGC,
représenté par Monsieur Bertrand de MICOLON de GUERINES, Délégué syndical.

Pour Carrefour Personal Finance Services
Gauthier DURAND DELBECQUE, Représentant du Président du GIE Carrefour Personal Finance Services et Directeur Exécutif Services Financiers et Assurances Groupe,

Pour le Syndicat National de la Banque et du Crédit - CFE CGC,
Madame Kathy SEVENSTER, Déléguée syndicale.

ANNEXES

ANNEXE 1 : SOCIETES AYANT TRANSFERE DES SALARIES DANS LE CADRE DU PROJET BANQUE CARREFOUR

Les sociétés ayant transférés des salariés dans le cadre du Projet Banque Carrefour sont les suivantes :

- Carrefour Hypermarchés S.A.S.
- SOGARA France,
- GML France
- Continent 2001,
- Société Nouvelle Sogara (SNS)
- La Ciotat Distribution,
- Perpignan Distribution
- HYPARLO
- Carma
- SDNH
- Sofodis
- RIOM

ANNEXE 2 : DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET/OU COMPENSATRICES

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent pour certaines d'entre elles aux salariés transférés dans le cadre des Projets Banque Carrefour ou Banque Europe et pour d'autres, à ces mêmes salariés mais également aux salariés employés par Carrefour Banque ou par Carrefour Personal Finance Services à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Ainsi, sont applicables :

- à l'ensemble des salariés de la Société, peu important qu'ils aient été transférés dans le cadre des Projets Banque Carrefour ou Banque Europe, les dispositions suivantes : Titres 1, 7, 8, 10, 11, 13. Ces salariés sont collectivement désignés dans le cadre de la présente annexe par « les Salariés de la Société »

- aux seuls Salariés Transférés dans le cadre du Projet Banque Carrefour, les dispositions suivantes : Titres 2, 3, 4, 5, 9. Ces salariés sont collectivement désignés dans le cadre de la présente annexe par « les Salariés Transférés ».

- aux Salariés Transférés dans le cadre du Projet Banque Carrefour et aux salariés transférés dans le cadre du Projet Banque Europe, les dispositions suivantes : Titres 6

- aux Salariés Transférés dans le cadre du Projet Banque Carrefour et auxquels étaient appliqués, avant le transfert de leur contrat de travail à Carrefour Banque, les dispositions de « l'accord d'entreprises sur la rémunération variable au sein des services financiers » du 13 mai 2009 : Titre 12

TITRE 1 : BASE HORAIRE DE REFERENCE REMUNEREE

Les Salariés de la Société employés à temps plein sont rémunérés, à compter de la date d'application du présent accord, sur une base horaire mensuelle de référence de 151,67 heures.

Pour les Salariés de la Société rémunérés avant la date d'entrée en vigueur du présent accord, sur une autre base horaire mensuelle de référence, l'application de la base horaire mensuelle de référence prévue à l'alinéa précédent n'entraînera pour ces salariés aucune incidence sur leur salaire mensuel brut de base lequel restera inchangé.

Aucune baisse ou hausse du salaire mensuel brut de base ne saurait donc être induite par l'application des dispositions du présent titre.

TITRE 2 : HEURE INFORMATION SYNDICALE

Les Salariés Transférés dans le cadre du Projet Banque Carrefour qui bénéficiaient avant leur transfert au sein de Carrefour Banque, d'une heure d'information syndicale rémunérée par mois ne bénéficieront plus à compter de la date d'application du présent accord de cette heure d'information syndicale.

En compensation, ils bénéficieront d'une indemnité compensatrice versée mensuellement égale, avant précompte des charges sociales, à la rémunération brute correspondant à l'heure d'information syndicale visée à l'alinéa précédent. Cette dernière rémunération sera calculée sur la base du salaire mensuel de base perçu par le salarié le mois précédent l'entrée en vigueur du présent accord.

Pour l'application de l'ensemble des dispositions du présent Titre, il convient d'entendre par :

- « salaire mensuel de base » : le salaire mensuel de base tel que défini ci-dessus, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération et notamment à l'exclusion du « forfait pause ».

Cette indemnité n'entre pas dans l'assiette de calcul d'autres droits nés de l'application du contrat de travail et notamment l'assiette de calcul des congés payés et de la treizième mensualité.

TITRE 3 : REPOS SUPPLEMENTAIRES

Les Salariés Transférés dans le cadre du Projet Banque Carrefour qui bénéficiaient avant leur transfert au sein de Carrefour Banque, de jours de repos supplémentaires (« repos supplémentaire ») en application de la Convention collective d'entreprise Carrefour (article 4 de l'Annexe 1, article 3 de l'Annexe 2 et article 4 de l'Annexe 3 de cette convention), n'en bénéficieront plus à compter de la date d'application du présent accord.

Ces salariés recevront une indemnité compensatrice destinée à compenser la suppression du bénéfice de ces jours de repos supplémentaires. Cette indemnité versée mensuellement sera égale, avant précompte des charges sociales, à 1/12ème de la rémunération brute correspondant au nombre de jours de repos concernés. Cette dernière rémunération sera calculée sur la base de 6/26ème du salaire mensuel brut de base perçu par le salarié le mois précédent l'entrée en vigueur du présent accord.

Pour l'application de l'ensemble du présent Titre, il convient d'entendre par :

- « salaire mensuel brut de base » : la somme du « salaire mensuel de base » tel que défini ci-dessus et de la rémunération perçue au titre du « forfait pause », à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

Cette indemnité n'entre pas dans l'assiette de calcul d'autres droits nés de l'application du contrat de travail et notamment l'assiette de calcul des congés payés et de la treizième mensualité.

S'agissant des Salariés Transférés pour lesquels il y aurait eu contractualisation du bénéfice des repos supplémentaires, la suppression desdits repos et le versement de l'indemnité compensatrice visée ci-dessus seront subordonnés à la signature d'un avenant à leur contrat de travail constatant cette suppression avec parallèlement la reconnaissance du bénéfice de l'indemnité compensatrice dans les termes et conditions ci- avant précisés.

Les dispositions qui précèdent trouvent à s'appliquer au profit des Salariés Transférés dans le cadre du Projet Banque Carrefour qui étaient employés avant leur transfert par RIOM dès lors qu'ils bénéficiaient également de « repos supplémentaires ».

TITRE 4 : JOURS DE CONGES D'ANCIENNETE

Les Salariés Transférés dans le cadre du Projet Banque Carrefour qui bénéficiaient de « Jours de congés d'ancienneté » avant leur transfert au sein de Carrefour Banque conservent le nombre de jours acquis à la date d'application du présent accord.

A compter de cette date, ils continueront à acquérir des « Jours de congés d'ancienneté » selon les conditions définies à l'article 5 du Titre 4 de la Partie 2 du présent accord et ce dès que l'application de celles-ci aboutira à un nombre de jours de congés d'ancienneté supérieur à celui conservé comme il est dit à l'alinéa précédant.

TITRE 5 : PRIME D'ANCIENNETE

Application plus favorable des dispositions de la Convention collective de Branche pour les Salariés Transférés dans le cadre du Projet Banque Carrefour

En application des dispositions de la Convention collective de Branche, les salariés classés aux coefficients 150 à 700 inclus sont éligibles à une « prime d'ancienneté Sociétés Financières » dès lors qu'ils ont trois années de présence au sein de la Société qui les emploie.

A titre d'application plus favorable des dispositions conventionnelles de branche et de façon exceptionnelle, il est convenu que, s'agissant des Salariés Transférés dans le cadre du Projet Banque Carrefour, il est tenu compte des années de présence dans le Groupe Carrefour pour apprécier la condition de trois années de présence ci-dessus précisée.

Dès lors qu'ils rempliront cette condition, les Salariés Transférés recevront la « prime d'ancienneté Sociétés Financières » calculée dans les conditions de l'article 4 du Titre 6 de la Partie 2 du présent accord. Le calcul de cette indemnité est réalisé sur la base du nombre d'années de présence décompté à compter de la date de transfert de leur contrat de travail à Carrefour Banque, dans la limite de 15 années.

Si les dispositions de la Convention collective de Branche relatives à la « prime d'ancienneté Sociétés Financières » venaient à être modifiées, voir supprimées, les dispositions qui précèdent, se trouveraient modifiées, voir supprimées automatiquement du fait de l'évolution des dispositions de la Convention collective de Branche.

Suppression de la prime liée à l'ancienneté, la présence ou l'expérience perçue avant le transfert et compensation financière

Les Salariés Transférés dans le cadre du Projet Banque Carrefour qui bénéficiaient, avant leur transfert au sein de Carrefour Banque, d'une prime liée à l'ancienneté, à la présence et/ou à l'expérience (telle que par exemple la « prime d'expérience » prévue par la CCN des Sociétés d'assurance) dans l'entreprise et ce, en exécution d'une convention collective de branche, d'un accord collectif de travail au sens du Livre II du Code du travail ou d'un usage d'entreprise ne pourront plus prétendre au bénéfice de ladite prime à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Toutefois, à titre de compensation, il est convenu que ces salariés recevront une indemnité compensatrice.

Cette indemnité compensatrice sera versée mensuellement et son montant sera égal, avant précompte des charges sociales, au montant brut de la prime mensuelle (ou prime ramenée au mois en cas de périodicité de versement différente) concernée perçue par le salarié au cours du mois précédent le transfert de son contrat de travail à Carrefour Banque sous réserve des deux dispositions spécifiques suivantes :

1. les Salariés Transférés employés avant leur transfert dans le cadre du Projet Banque Carrefour, par CARMA et qui étaient éligibles à la « prime d'expérience » percevront pour la première fois la « prime d'ancienneté Sociétés Financières » de 0,75% avec la paie de Juillet 2011 et ce, dans la mesure où ils ont continué après leur transfert et jusqu'à la date d'effet du présent accord, à être éligibles aux dispositions de la CCN des Sociétés d'assurance relatives à la « prime d'expérience » dans le cadre de la survie légale temporaire des dispositions conventionnelles.

Les Salariés Transférés employés avant leur transfert dans le cadre du Projet Banque Carrefour, par CARMA et qui n'étaient pas éligibles à la « prime d'expérience » ne recevront aucune indemnité compensatrice. Ils percevront pour la première fois la « prime d'ancienneté Sociétés Financières » de 0,75% avec la paie de Juillet 2011

2. Le montant de l'indemnité compensatrice ci-dessus défini sera réduit dans les deux situations suivantes :

- les Salariés Transférés employés avant leur transfert par CARMA qui ont reçu pour la première fois une « prime d'expérience » au cours du premier semestre de l'année 2011 ou qui ont vu le montant de cette prime augmenté au cours de cette même période, verront le montant de l'indemnité compensatrice visée ci-dessus diminué du montant de la « prime d'ancienneté Société Financière » de 0,75% qu'ils percevront pour la première fois avec la paie du mois de Juillet 2011 comme il est dit ci-dessus.

- le montant de cette indemnité compensatrice visé ci-dessus sera automatiquement réduit s'il s'avère que l'addition de la prime d'ancienneté Sociétés Financières et de l'indemnité compensatrice telle que définie ci-dessus représente un montant supérieur au maximum de la prime d'ancienneté Sociétés Financières pouvant être acquise dans le cadre des dispositions de la Convention collective de Branche. L'indemnité compensatrice sera alors réduite du montant excédant ce maximum, de sorte que les Salariés Transférés ne pourront percevoir, en cumulant la prime d'ancienneté Sociétés Financières avec l'indemnité compensatrice ci-dessus visée, un montant supérieur au maximum de la prime d'ancienneté Sociétés Financières prévu par la Convention collective de Branche.

L'indemnité n'entre pas dans l'assiette de calcul d'autres droits nés de l'application du contrat de travail et notamment la treizième mensualité et l'assiette de calcul des congés payés.

S'agissant des Salariés Transférés pour lesquels il y aurait eu contractualisation du versement d'une prime liée à l'ancienneté, la présence et/ou l'expérience dans leur contrat de travail, la suppression de ladite prime et le versement de l'indemnité compensatrice seront subordonnés à la signature d'un avenant à leur contrat de travail constatant cette suppression avec parallèlement la reconnaissance du bénéfice de l'indemnité compensatrice dans les termes et conditions ci- avant précisés.

TITRE 6 : PRIME DE VACANCES OU ASSIMILEE

Les dispositions du présent Titre concernant l'intégration dans le salaire mensuel brut de base de la prime de vacances trouvent à s'appliquer chronologiquement avant les dispositions suivantes du présent accord : Titre 3 de la Partie 2 et article 1 du Titre 6 de la Partie 2 du présent accord et Titres 10 et 11 de la présente Annexe.

1.Suppression de la Prime de vacances ou assimilée et compensation

Les Salariés Transférés dans le cadre du Projet Banque Carrefour qui bénéficiaient, avant leur transfert au sein de Carrefour Banque, d'une prime de vacances (ou d'une « prime assimilée » versée habituellement au mois de juin de chaque année pour les ex-salariés SOFODIS) et ce, en exécution d'une convention collective de branche, d'un accord collectif de travail au sens du Livre II du Code du travail ou d'un usage d'entreprise, ne pourront plus prétendre au versement de cette prime à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

A titre de compensation, les Parties signataires sont convenues des dispositions ci-après, dispositions qui, compte tenu du choix retenu (intégration de la prime de vacances ou assimilée dans le salaire mensuel brut de base plutôt que la création d'une indemnité compensatrice) permettent en outre, de faire bénéficier les salariés actuels de Carrefour Banque ou de Carrefour Personal Finance Services, ou ceux qui viendraient à être embauchés, de la hausse des salaires mensuels de référence en vigueur au sein de ces dernières entités.

Pour l'application de l'ensemble des dispositions du présent Titre, il convient d'entendre par :

- « salaire mensuel de base » : le salaire mensuel de base, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération et notamment à l'exclusion du « forfait pause ».

- « salaire mensuel brut de base » : la somme du « salaire mensuel de base » tel que défini ci-dessus et de la rémunération perçue au titre du « forfait pause », à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

1.1 Personnel de la catégorie « Employés »

1.1.1 Intégration dans le salaire mensuel brut de base de la prime de vacances ou assimilée pour établir un « salaire de référence » pour l'application du présent titre

✓ Salariés Transférés employés avant leur transfert à Carrefour Banque, par CARMA ou par les entités Hypermarchés appliquant la Convention collective d'entreprise Carrefour

Le salaire mensuel brut de base du Salarié Transféré (salaire considéré : salaire de Juin 2011) est augmenté d'un montant brut égal à $1/26^{ème}$ du salaire mensuel brut de base perçu au cours du mois précédent l'entrée en vigueur du présent accord. Cette augmentation est répartie entre le salaire mensuel de base et le forfait pause.

✓ Salariés Transférés employés avant leur transfert à Carrefour Banque par une autre entité (notamment SDNH ou SOFODIS)

Le salaire mensuel brut de base du Salarié Transféré (salaire considéré : salaire de Juin 2011) est augmenté d'un montant brut égal à $1/13^{ème}$ de la dernière prime de vacances (SDNH) ou de la dernière prime habituellement versée en juin de chaque année (SOFODIS), perçue avant l'entrée en vigueur du présent accord. Cette augmentation est répartie entre le salaire mensuel de base et le forfait pause.

Le salaire mensuel de base et le forfait pause de 5% ainsi augmentés comme il est spécifié ci-avant, constitueront le « salaire de référence » pour l'application des dispositions ci-après.

1.1.2 Comparaison du « salaire de référence » avec le salaire mensuel brut de base issu de la grille des salaires et versement, le cas échéant d'une « indemnité compensatrice »

Dès lors qu'il aura signé un avenant à son contrat de travail dans les conditions prévues au Titre 11 ci-après, le Salarié Transféré reçoit le salaire mensuel brut de base prévu dans la grille de salaire mentionnée à l'article 1 du Titre 6 de la Partie 2 du présent accord et correspondant au coefficient applicable à son emploi, coefficient déterminé après application des grilles de correspondance prévues au Titre 11 ci-après.

En outre, si le « salaire de référence » prévu au 1.1.1 ci-dessus est supérieur au salaire mensuel brut de base issu de la grille, il est alors versé au Salarié Transféré une « indemnité compensatrice » dont le montant brut de charges sociales est égal à la portion du « salaire de référence » dépassant le salaire mensuel brut de base issu de la grille comme indiqué à l'alinéa précédent.

Cette indemnité compensatrice n'entre pas dans l'assiette de calcul d'autres droits nés de l'application du contrat de travail et notamment l'assiette de calcul des congés payés et de la treizième mensualité.

1.2 Personnel de la catégorie « Cadres »

1.2.1 Intégration dans le salaire mensuel brut forfaitaire (appointements forfaitaires) de la prime de vacances ou assimilée

- ✓ Salariés Transférés employés avant leur transfert à Carrefour Banque, par CARMA ou par les entités Hypermarchés appliquant la Convention collective d'entreprise Carrefour

  Le salaire mensuel brut de base du Salarié Transféré (salaire considéré : salaire de Juin 2011) est augmenté d'un montant brut égal à 1/26ème du salaire brut de base perçu au cours du mois précédent l'entrée en vigueur du présent accord.

- ✓ Salariés Transférés employés avant leur transfert à Carrefour Banque par une autre entité (notamment SDNH ou SOFODIS)

  Le salaire mensuel brut de base du Salarié Transféré (salaire considéré : salaire de Juin 2011) est augmenté d'un montant brut égal à 1/13ème de la dernière prime de vacances (SDNH) ou de la dernière prime habituelle versée en juin de chaque année (SOFODIS), perçue avant l'entrée en vigueur du présent accord.

2. Personnel transféré à Carrefour Personal Finance Services ou à Carrefour Banque par convention individuelle de transfert dans le cadre du Projet Banque Europe.

Les salariés transférés dans le cadre du Projet Banque Europe en application d'une convention individuelle de transfert et qui ont, à cette occasion, bénéficié d'une indemnité compensatrice au titre de la perte de la prime de vacances de leur ancienne entité, verront cette indemnité intégrée dans leur salaire mensuel brut de base (salaire considéré : salaire de Juin 2011) et appliquer les dispositions prévues ci-dessus (paragraphes 1.1 ou 1.2 selon la catégorie à laquelle appartient le salarié concerné).

3. Dispositions spécifiques au titre de l'année 2011 pour les Salariés Transférés dont la prime de vacances s'acquérait avant leur transfert à Carrefour Banque sur le premier semestre de l'année (ex-salariés des entités Hypermarchés régis par la Convention collective d'entreprise Carrefour et ex-cadres de Carma).

Au titre de l'année 2011, les Salariés Transférés concernés reçoivent leur « prime de vacances 2011 » au travers :

- du versement, au cours de la période allant du 1er Juillet 2011 au 31 décembre 2011, d'un salaire mensuel brut de base augmenté du fait de l'intégration dans ce salaire de la prime de vacances comme il est dit au 1.1.1 ci-dessus et du versement le cas échéant, de l'indemnité compensatrice prévue au 1.1.2 ci-dessus au cours de cette même période.

- versement d'une prime de vacances partielle avec la paie du mois de juin 2011 correspondant à 6/26ème du salaire mensuel brut de base habituellement retenu pour le calcul de la prime de vacances du Salarié Transféré concerné.

Compte tenu de ces versements en 2011, les Salariés Transférés auront ainsi perçu au total, avant prélèvement des charges sociales, 13/26ème de leur salaire mensuel brut de base, soit une demi-mensualité.

4. Dispositions spécifiques au titre de l'année 2011 pour les Salariés Transférés dont la prime de vacances ou assimilée s'acquérait avant leur transfert à Carrefour Banque sur une période annuelle allant du 1er Juillet au 30 Juin de l'année suivante (ex-salarié catégorie « Employé » de Carma, ex-salariés de SDNH ou de SOFODIS).

Ils recevront, pour la dernière fois avec la paie de Juin 2011, la prime de vacances et, pour les ex-salariés SOFODIS, la prime habituellement versée en Juin, primes acquises au titre de la période allant du 1er Juillet 2010 au 30 Juin 2011.

TITRE 7 : PRIME ANNUELLE, TREIZIEME MENSUALITE ET AUTRES PRIMES

Les Salariés de la Société qui étaient bénéficiaires à la date d'entrée en vigueur du présent accord, d'un élément de rémunération non lié à la performance individuelle et collective (c'est-à-dire notamment hors « RVI ») et acquis au

titre d'une période semestrielle et/ou annuelle, quelle qu'en soit sa dénomination (prime de fin d'année, prime annuelle, 13ème mois, prime de 13ème mois, 13ème mensualité, prime de bilan....) et sa périodicité de versement (à l'année, par semestre...), et ce, en exécution d'une convention collective de branche, d'un accord collectif de travail au sens du Livre II du Code du travail ou d'un usage d'entreprise, ne pourront plus prétendre au versement de l'élément de rémunération en cause à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord et ce compte tenu de l'existence de la treizième mensualité prévue à l'article 3 Titre 6 de la Partie 2 de l'accord.

S'agissant des salariés de la Société pour lesquels il y aurait eu contractualisation du versement d'une prime telle que définie au premier alinéa ci-dessus, la suppression de ladite prime et le versement de la treizième mensualité visée à l'alinéa précédent seront subordonnés à la signature d'un avenant à leur contrat de travail.

S'agissant des Salariés Transférés dans le cadre du Projet Banque Carrefour qui étaient employés avant leur transfert par SOFODIS, ils recevront pour la dernière fois, en Juin 2011, une avance (50%) au titre de leur prime annuelle, avance qui viendra en diminution de la treizième mensualité versée en Décembre 2011 en application des dispositions de l'article 3 Titre 6 Partie 2 du présent accord.

TITRE 8 : COTISATION RETRAITES COMPLEMENTAIRES OBLIGATOIRES

Dans le but de mettre en place un statut social conventionnel uniforme applicable à tous les salariés de la Société, quelle que soit notamment leur ancienne entité employeur d'appartenance, les Parties signataires sont convenues d'appliquer à l'ensemble des Salariés de la Société les modalités suivantes :

1. Les Salariés de la Société cotisent tous, en fonction de leur statut (non cadres/cadres), aux mêmes caisses de retraite complémentaire obligatoire et dans les mêmes conditions de financement (et de répartition du financement employeur/employé) à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Sont considérés comme « non cadres », les salariés occupant un emploi assorti d'un coefficient inférieur à 300 par référence à la classification prévue au Titre 3 de la Partie 2 du présent accord ou par référence à la Convention collective de Branche.

Sont considérés comme « cadres », les salariés occupant un emploi assorti d'un coefficient égal à ou supérieur à 300 par référence à la classification prévue au Titre 3 de la Partie 2 du présent accord ou par référence à la Convention collective de Branche.

2. Les Salariés de la Société sont affiliés auprès des institutions de retraite complémentaire suivantes :

Pour les salariés cadres et non cadres, Réuni Retraite Salariés, institution ARRCO n° 010L du Groupe Paritaire de Protection Sociale Réunica, 154 Rue Anatole France, 92599 LEVALLOIS PERRET CEDEX. Cette affiliation vaut pour les cadres dans la limite du salaire plafond Sécurité Sociale (ou Tranche A) et pour les salariés non cadres dans la limite de Trois fois ce salaire plafond (ou Tranche T1 et T2)

Pour les salariés cadres, Réuni Retraite Cadres, institution AGIRC n° 6 du Groupe Paritaire de Protection Sociale Réunica, 154 Rue Anatole France, 92599 LEVALLOIS PERRET CEDEX. Cette affiliation vaut pour la fraction de salaire excédant le salaire plafond Sécurité Sociale et dans la limite de huit fois ce plafond (ou Tranches B et C).

L'affiliation auprès d'institutions autres que celles ci-dessus mentionnées cessent à la date de prise d'effet du présent accord.

Si l'affiliation auprès des caisses ci-dessus mentionnées ne pouvait être mise en œuvre du fait notamment de la décision desdites caisses (exemple : refus d'affiliation), le regroupement des affiliations auprès de deux autres caisses uniques serait recherché, le choix de ces caisses ne pouvant être réalisé qu'après information/consultation préalable du Comité d'entreprise de la Société.

De même, si l'affiliation auprès des caisses susmentionnées ne pouvait avoir lieu à la date du 1er Juillet 2011, le regroupement serait réalisé dans les meilleurs délais et au plus tard d'ici le 1er Janvier 2012.

3. Les modalités de cotisations aux régimes légaux de retraite complémentaire seront arrêtées selon la réglementation applicable en la matière.

De ce fait, et à compter du 1er juillet 2011, les taux de cotisations par tranche et par catégorie de personnel, cadre d'une part et non cadres d'autre part, seront harmonisés sur la base de la réglementation applicable qui prévoit l'application d'un taux moyen pondéré.

Les Parties signataires arrêtent également que si au cours de la période de validité du présent accord, des modalités réglementaires de cotisation, nationales ou issus de la convention collective de branche applicable à l'entreprise, venaient à porter les taux de cotisation par tranche et par catégorie de personnel, cadre d'une part et non cadre d'autre part, au-delà des taux moyens pondérés appliqués par l'entreprise à cette date, les taux réglementaires s'appliqueraient tels qu'issus des accords nationaux ou de branche correspondants.

Les taux moyens pondérés seront déterminés, selon la réglementation applicable en la matière, en tenant compte de la disparité des conditions de cotisations aux régimes légaux de retraite complémentaire applicables avant leur transfert, aux Salariés Transférés dans le cadre du Projet Banque Carrefour et aux autres salariés employés par la Société.

Le tableau ci-après recense ces modalités selon les principales structures d'appartenance avant le transfert :

Carrefour Banque et Carrefour Personal Finance Services

Cadres	**Tr A**	**Tr B**	**Tr C**
Employeur	4,50 %	12,60 %	12,60 %
Salarié	3,00 %	7,70 %	7,70 %
Total	7,50 %	20,30 %	20,30 %
Taux Contractuel	6,00 %	16,24 %	16,24 %
Non Cadres			
Employeur	4,50 %	12,00 %	
Salarié	3,00 %	8,00 %	
Total	7,50 %	20,00 %	
Taux Contractuel	6,00 %	16,00 %	

Autres STRUCTURES (structures sous régime Hypers)

Cadres	**Tr A**	**Tr B**	**Tr C**
Employeur	4,88 %	12,60 %	12,60 %
Salarié	3,26 %	7,70 %	7,70 %
Total	8,14 %	20,30 %	20,30 %
Taux Contractuel	6,51 %	16,24 %	16,24 %
Non Cadres			
Employeur	4,50 %	12,00 %	
Salarié	3,00 %	8,00 %	
Total	7,50 %	20,00 %	
Taux Contractuel	6,00 %	16,00 %	

CARMA

Cadres	**Tr A**	**Tr B**	**Tr C**
Employeur	4,69 %	12,60 %	11,70 %
Salarié	2,81 %	7,70 %	8,60 %
Total	7,50 %	20,30 %	20,30 %
Taux Contractuel	6,00 %	16,24 %	16,24 %
Non Cadres			
Employeur	4,69 %	12,50 %	
Salarié	2,81 %	7,50 %	
Total	7,50 %	20,00 %	
Taux Contractuel	6,00 %	16,00 %	

HYPARLO

Cadres	**Tr A**	**Tr B**	**Tr C**
Employeur	4,76 %	12,60 %	12,60 %
Salarié	3,18 %	7,70 %	7,70 %
Total	7,94 %	20,30 %	20,30 %
Taux Contractuel	6,35 %	16,24 %	16,24 %
Non Cadres			
Employeur	4,50 %	12,00 %	

Salarié	3,00 %	8,00 %	
Total	7,50 %	20,00 %	
Taux Contractuel	6,00 %	16,00 %	

4. La répartition des cotisations « part employeur » et « part salariée » sont définies par référence aux dispositions réglementaires, à savoir :

Non cadres	**Tranche A ou T1**	**Tranche B ou T2**
Employeurs	60%	60%
Salariés	40%	40%

Cadres	**Tranche A ou T1**	**Tranche B et C**
Employeurs	60%	62,07%
Salariés	40%	37,93%

Ces répartitions se substituent de plein droit aux modalités différentes de répartition antérieures éventuellement applicables à la date de prise d'effet du présent accord.

5. Les Salariés Transférés dans le cadre du Projet Banque Carrefour qui étaient bénéficiaires de régimes de retraite supplémentaire (régimes autres que le régime de sécurité sociale ou les régimes légaux de retraite complémentaire ARRCO/AGIRC) en application d'une convention collective de branche, d'un accord collectif de travail au sens du Livre II du Code du travail ou d'un usage d'entreprise, ne pourront plus prétendre au bénéfice de ces régimes à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

TITRE 9 : TICKETS RESTAURANT

Pour les Salariés Transférés dans le cadre du Projet Banque Carrefour qui bénéficiaient avant leur transfert au sein de Carrefour Banque, de tickets restaurant ayant une valeur faciale inférieure à 7 euros, il est convenu que la valeur faciale de leurs tickets restaurant évoluera dans les conditions suivantes :

- à compter du 1er Juillet 2011 : valeur faciale égale à 5 euros
- à compter du 1er Juillet 2012 : valeur faciale égale à 5,5 euros
- à compter du 1er Juillet 2013 : valeur faciale égale à 6 euros
- à compter du 1er Juillet 2014 : valeur faciale égale à 6,5 euros
- à compter du 1er Juillet 2015 : valeur faciale égale à 7 euros

TITRE 10 : CLASSIFICATION DES EMPLOIS

A titre d'application plus favorable des dispositions conventionnelles prévues au Titre 3 Partie 2 du présent accord, il sera tenu compte des années d'expérience dans la fonction pour déterminer la classification applicable aux Salariés de la Société à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Les Parties signataires conviennent qu'il sera pris en compte les grilles de correspondance suivantes pour affecter, aux salariés concernés, leur nouvelle fonction et leur coefficient.

Ces dispositions concernent les salariés présents à l'effectif de Carrefour Banque et de Carrefour Personal Finance Services à la date d'application du présent accord à l'exception des salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat en alternance.

1. Salariés Transférés le 1er mai 2010 dans le cadre du Projet Banque Carrefour :

1.1 Salariés Transférés dans le cadre du Projet Banque Carrefour par une société de l'activité hypermarché

Coefficient « d'accueil » à la date de transfert du contrat de travail	Emploi occupé	Emploi applicable en application du Titre 3 Partie 2 du présent accord	Coefficient applicable en application du Titre 3 Partie 2 du présent accord
160	Conseiller Services Financier	Conseiller de vente	165
165	Conseiller Services Financiers	Conseiller de Vente	180
180	Conseiller Services Financiers	Conseiller de Vente Qualifié	195
195	Animateur de Service Animateur de Vente	Animateur de vente	210
225	Animateur de vente	Animateur de vente*	225
300	Stagiaire manager de service	Stagiaire manager d'équipe commerciale	300
400	Manager Service Financier Manager Métier Manager service Client	Manager Equipe commerciale**	400
400	Manager Service Financier Manager Métier Manager Service Client	Manager Equipe commerciale ***	450

* salariés maintenu à ce coefficient lorsqu'ils remplissent les conditions du coefficient 225
**management d'une équipe de moins de 3 collaborateurs
*** management d'une équipe de 3 collaborateurs ou plus

1.2 Salariés Transférés dans le cadre du Projet Banque Carrefour par Carma

Coefficient « d'accueil » à la date de transfert du contrat de travail	Emploi occupé	Emploi applicable pour l'application du Titre 3 Partie 2 du présent accord	Coefficient applicable pour l'application du Titre 3 Partie 2 du présent accord
160	Conseiller Services Assurances	Conseiller de vente	165
165	Conseiller en Assurances	Conseiller de Vente	180
165	Téléconseiller	Conseiller de vente	180
180	Conseiller en Assurances Senior	Conseiller de Vente Qualifié	195
180	Téléconseiller Senior	Conseiller de Vente qualifié	195
195	Superviseur	Animateur de Vente	210
195	Conseiller Gestion d'Activité	Animateur de Vente	210
200	Superviseur	Animateur de Vente	210
225	Conseiller Gestion d'Activité Senior	Animateur de Vente	225
225	Responsable service Assurances	Animateur de Vente	225
300	Manager stagiaire service assurances	Stagiaire manager d'équipe commerciale	300
400	Responsable Assurances	Manager Equipe commerciale*	400
400	Responsable Assurances	Manager Equipe commerciale**	450
400	Responsable Assurances/Finances	Manager Equipe commerciale*	400
400	Responsable Assurances/Finances	Manager Equipe commerciale**	450
400	Manager Métier	Manager Equipe commerciale*	400
400	Manager Métier	Manager Equipe commerciale**	450
400	Manager Développement clients	Manager Equipe commerciale*	400
400	Manager Développement clients	Manager Equipe commerciale**	450
400	Chef de groupe senior	Manager Equipe commerciale*	400
400	Chef de groupe senior	Manager Equipe commerciale**	450
450	Responsable Régional d'exploitation	Responsable Régional	700

*management d'une équipe de moins de 3 collaborateurs
** management d'une équipe de 3 collaborateurs ou plus

2. Salariés employés par la Société des Paiements Pass au 30 avril 2010

Coefficient avant la date d'entrée en vigueur du présent	Emploi occupé	Emploi applicable en application du Titre 3 Partie 2 du présent accord	Coefficient applicable en application du

accord			Titre 3 Partie 2 du présent accord
160	Apprenti	Conseiller de vente	165
165	Chargé de clientèle niv. 1 (VAD)	Conseiller de vente	180
165	Chargé de clientèle niv. 1 (Recouvrement)	Conseiller gestion des risques	180
165	Chargé de clientèle niv. 1 (Appui commercial magasin)	Conseiller appui commercial	180
180	Chargé de clientèle niv. 2 (VAD)	Conseiller de Vente qualifié	195
180	Chargé de clientèle niv. 2 (Recouvrement)	Conseiller gestion des risques qualifié	195
180	Gestionnaire Référent ATC (Appui commercial magasin)	Conseiller appui commercial qualifié	195
195	Chargé de clientèle niv. 3 (VAD)	Conseiller de Vente qualifié	195
195	Chargé de clientèle niv. 3 (Recouvrement)	Conseiller gestion des risques qualifié	195
195	Gestionnaire Référent ATC (Appui commercial magasin)	Conseiller appui commercial qualifié	195
195	Chargé de clientèle niv. 3 (Appui octroi)	Conseiller appui commercial qualifié	195
200	Chargé de clientèle niv. 4 (VAD)	Animateur de Vente	210
200	Chargé de clientèle niv. 4 (Recouvrement)	Référent métier	210
200	Chargé de clientèle niv. 4 (Appui commercial magasin)	Référent métier	210
200	Chargé de clientèle niv. 4 (Satisfaction clients)	Référent métier	210
200	Chargé de clientèle niv. 4 (Appui octroi)	Référent métier	210
210	Chargé de clientèle senior (VAD)	Animateur de Vente	210
210	Chargé de clientèle senior (Recouvrement)	Référent métier	210
210	Assistant technique (Recouvrement)	Référent métier	210
210	Chargé de clientèle senior (Satisfaction clients)	Référent métier	210
210	Chargé de clientèle senior (Appui commercial magasin)	Référent métier	210
210	Chargé de clientèle senior (Appui octroi)	Référent métier	210
255	Expert décisionnaire (VAD)	Animateur de vente	255
255	Expert décisionnaire (Recouvrement)	Animateur de service	255
255	Expert décisionnaire (Satisfaction clients)	Animateur de service	255
255	Expert décisionnaire (Appui octroi)	Animateur de service	255
360	Chef de groupe senior (Appui commercial)	Manager de service appui commercial*	400
360	Chef de groupe senior (Appui commercial)	Manager de service appui commercial**	400
400	Chargé d'étude Marketing	Manager de projet Marketing	400
400	Chef de produit	Manager de projet Marketing	400
400	Chargé d'études statistiques	Manager de projet Marketing	400
400	Chargé de communication	Manager de projet Marketing	400
400	Chef de groupe senior (VAD)	Manager Equipe commerciale*	400
400	Chef de groupe senior (VAD)	Manager Equipe commerciale**	450
400	Chef de groupe senior (Appui commercial)	Manager de service appui commercial*	400
400	Chef de groupe senior (Appui commercial)	Manager de service appui commercial**	450
400	Chef de groupe senior (Appui octroi)	Manager appui commercial*	400
400	Chef de groupe senior (Appui octroi)	Manager appui commercial**	450
400	Chef de groupe senior (Recouvrement)	Manager de service*	400
400	Chef de groupe senior (Recouvrement)	Manager de service**	450
400	Auditeur interne ou Auditeur	Manager de projet Audit	400
400	Chef de projet e-commerce	Manager de projet e-commerce	400
450	Responsable Marketing opérationnel ou Responsable Marketing commercial	Manager de projet Marketing	400
450	Chef de groupe senior (Appui commercial)	Manager de service appui commercial*	400
450	Chef de groupe senior (Appui commercial)	Manager de service appui commercial**	450
450	Auditeur interne ou Auditeur confirmé	Manager de projet Audit	400
450	Responsable Commercial Régional (Vente réseau)	Responsable Régional	700

*management d'une équipe de moins de 3 collaborateurs
** management d'une équipe de 3 collaborateurs ou plus

A titre d'application plus favorable des dispositions du présent paragraphe, il est convenu que les salariés qui devraient voir leur coefficient baissé en application de la grille de correspondance visée ci-dessus, verront leur coefficient inchangé.

Une telle application ne saurait être revendiquée par d'autres salariés de la Société dans le futur au motif que cette application aurait été accordée à d'autres salariés. Cette application plus favorable ne s'applique donc qu'aux seuls salariés occupant les coefficients concernés à la date d'entrée en vigueur du présent accord, soit le 1er Juillet 2011.

Pour apprécier l'évolution de carrière des salariés bénéficiant de cette application plus favorable, et ce notamment en application des dispositions de l'annexe 6 du présent accord, il est entendu que la classification prise en compte, avant évolution, est celle issue du tableau de correspondance et non, celle maintenue à titre dérogatoire en application des dispositions des alinéas précédents.

3. Salariés recrutés entre le 1er mai 2010 et le 1er juillet 2011 par Carrefour Banque (ex Société des Paiements Pass) ou par Carrefour Personal Finance Services ou, les salariés transférés dans le cadre du Projet Banque Europe (transfert conventionnel)

Compte tenu de l'embauche récente des salariés concernés d'une part, et/ou compte tenu des dispositions issues du Titre 3 de la Partie 2 du présent accord d'autre part, les Parties signataires conviennent que lors de l'entrée en vigueur du présent accord, le changement de coefficient par rapport au coefficient actuel ne s'impose pas pour les salariés concernés, à l'exception toutefois de certains emplois comme cela ressort du tableau ci-après.

Pour l'avenir, ces salariés verront leur évolution professionnelle régie par les dispositions du Titre 3 précité comme l'ensemble des autres salariés de la Société.

Coefficient avant la date d'entrée en vigueur du présent accord	Emploi occupé	Emploi applicable en application du Titre 3 Partie 2 du présent accord	Coefficient applicable en application du Titre 3 Partie 2 du présent accord
165	Chargé de clientèle niv. 1 (Stands Finances et Assurances)	Conseiller de vente	165
165	Chargé de clientèle niv. 1 (VAD)	Conseiller de vente	165
165	Chargé de clientèle niv. 1 (Appui commercial magasin)	Conseiller appui commercial	165
180	Chargé de clientèle niv. 2 (Stands Finances et Assurances)	Conseiller de vente	180
180	Gestionnaire Référent ATC (Appui commercial magasin)	Conseiller appui commercial	180
360	Chef de groupe senior (Appui commercial)	Manager de service appui commercial	400
400	Chargé d'étude Marketing	Manager de projet Marketing	400
400	Chef de produit	Manager de projet Marketing	400
400	Chargé d'études statistiques	Manager de projet	400
400	Chargé de communication	Manager de projet Marketing	400
400	Chef de groupe senior (VAD)	Manager Equipe commerciale*	400
400	Chef de groupe senior (VAD)	Manager Equipe commerciale**	400
400	Chef de groupe senior (Appui commercial)	Manager appui commercial*	400
400	Chef de groupe senior (Appui commercial)	Manager appui commercial**	400
400	Chef de groupe senior (Appui octroi)	Manager appui commercial*	400
400	Chef de groupe senior (Appui octroi)	Manager appui commercial**	400
400	Chef de groupe senior (Recouvrement)	Manager de service*	400
400	Chef de groupe senior (Recouvrement)	Manager de service**	400
400	Auditeur interne ou Auditeur	Manager de projet Audit	400
400	Chef de projet e-commerce	Manager de projet e-commerce	400
450	Responsable Marketing opérationnel ou Responsable Marketing commercial	Manager de projet Marketing	400
450	Chef de groupe senior (Appui commercial)	Manager de service appui commercial*	400
450	Chef de groupe senior (Appui commercial)	Manager de service appui commercial**	450
450	Auditeur interne ou Auditeur confirmé	Manager de projet Audit	400
450	Responsable Commercial Régional (Vente réseau)	Responsable Régional	700

*management d'une équipe de moins de 3 collaborateurs
** management d'une équipe de 3 collaborateurs ou plus

A titre d'application plus favorable des dispositions du présent paragraphe, il est convenu que les salariés qui devraient voir leur coefficient baissé en application de la grille de correspondance visée ci-dessus, verront leur coefficient inchangé.

Une telle application ne saurait être revendiquée par d'autres salariés de la Société dans le futur au motif que cette application aurait été accordée à d'autres salariés. Cette application plus favorable ne s'applique donc qu'aux seuls salariés occupant les coefficients concernés à la date d'entrée en vigueur du présent accord, soit le 1er Juillet 2011.

Pour apprécier l'évolution de carrière des salariés bénéficiant de cette application plus favorable, et ce notamment en application des dispositions de l'annexe 6 du présent accord, il est entendu que la classification prise en compte, avant évolution, est celle issue du tableau de correspondance et non, celle maintenue à titre dérogatoire en application des dispositions des alinéas précédents.

4. Les salariés présents au sein de Carrefour Personal Finance Services le 30/06/2011

Coefficient avant la date d'entrée en vigueur du présent accord	Emploi occupé	Emploi applicable en application du Titre 3 Partie 2 du présent accord	Coefficient applicable en application du Titre 3 Partie 2 du présent accord
160	STAGIAIRE ECOLE	Chargé de marketing (stage)	150
180	ASSISTANT DE ...	Chargé de ...	180
180	AGENT ...	Chargé ...	180
180	COMPTABLE	Chargé de comptabilité	180
195	ASSISTANT DE ...	Chargé de ... qualifié	195
195	GESTIONNAIRE ...	Chargé de ... qualifié	195
195	COMPTABLE	Chargé de comptabilité qualifié	195
195	OPERATEUR	Chargé de ... qualifié	195
200	ASSISTANT DE ...	Referent métier	210
200	COMPTABLE	Referent métier	210
200	OPERATEUR.TECHNIQ.QUAL	Referent métier	210
210	ASSISTANT TECHNIQUE	Referent Métier	210
210	COMPTABLE	Referent Métier	210
210	CHARGE DE CLIENTELE	Referent Métier	210
210	ASSISTANT ...	Référent métier	210
210	COMPTABLE	Referent Métier	210
255	EXPERT DECISIONNAIRE	Animateur de projets	255
255	CHARGE DE ...	Animateur de projets	255
255	ASSISTANT ...	Animateur de projets	255
400	STATISTICIEN	Manager de projets	400
400	CONTROLEUR FINANCIER	Manager de projets	400
400	CHEF DE SECTION	Manager de projets	400
400	ANALYSTE	Manager de projets	400
400	CHARGE DE ...	Manager de projets	400
400	RESPONSABLE DE.SERVICE	Manager de service*	400
400	RESPONSABLE DE.SERVICE	Manager de service**	450
400	CONTROLEUR GESTION	Manager de projets	400
400	CHEF DE MISSIONS / PROJETS ...	Manager de projets	400
400	RELAIS RESSOURCES HUMAINES	Manager de projets	400
450	AUDITEUR	Manager de projets	400
450	CONTROLEUR FINANCIER	Manager de projets	400
450	COMPLIANCE OFFICER	Manager de service	450

*management d'une équipe de moins de 3 collaborateurs
** management d'une équipe de 3 collaborateurs ou plus

A titre d'application plus favorable des dispositions du présent paragraphe, il est convenu que les salariés qui devraient voir leur coefficient baissé en application de la grille de correspondance visée ci-dessus, verront leur coefficient inchangé.

Une telle application ne saurait être revendiquée par d'autres salariés de la Société dans le futur au motif que cette application aurait été accordée à d'autres salariés. Cette application plus favorable ne s'applique donc qu'aux seuls salariés occupant les coefficients concernés à la date d'entrée en vigueur du présent accord, soit le 1er Juillet 2011.

Pour apprécier l'évolution de carrière des salariés bénéficiant de cette application plus favorable, et ce notamment en application des dispositions de l'annexe 6 du présent accord, il est entendu que la classification prise en compte, avant évolution, est celle issue du tableau de correspondance et non, celle maintenue à titre dérogatoire en application des dispositions des alinéas précédents.

Disposition particulière concernant les Cadres coefficient 400 :

Pour l'application de l'ensemble des tableaux de correspondance visés aux paragraphes 1, 2, 3, 4 ci-dessus, il est convenu que s'agissant des Cadres coefficient 400, leur passage au coefficient 450 est également conditionné au respect des conditions d'années d'expérience (24 mois au coefficient 400) telles que prévue par la nouvelle classification des emplois.

TITRE 11 : GRILLE DE SALAIRES

La grille de salaires prévue à l'article 1 du Titre 6 du présent accord a été définie en prenant en compte « l'équilibre global » du présent accord et en particulier les dispositions de la présente annexe (notamment la suppression des primes telle que visée au Titre 6 et 7 de la présente annexe).

Cette grille ne trouve à s'appliquer le 1er Juillet 2011 qu'aux Salariés de la Société qui acceptent les conditions suivantes en signant un avenant à leur contrat de travail:

- **Base horaire de référence rémunérée du salarié concerné : 151,67 heures** en application des dispositions du Titre 1 de la présente annexe

- **Coefficient applicable à l'emploi occupé par le salarié concerné : coefficient déterminé en application du Titre 3 de la Partie 2 du présent accord et** des grilles de correspondance prévues au Titre 10 de la présente annexe.

- **Organisation du temps de travail dans le cadre du régime de modulation** en application des dispositions du Sous Titre 2 du Titre 7 de la Partie 2 du présent accord, **ou pour les cadres, par le régime du forfait annuel jours,** en application des disposition du Sous Titre 3 du même Titre

- **Acceptation par le salarié des dispositions de la présente annexe qui induiraient une modification de leur contrat de travail** (exemples acceptation de la suppression d'une prime annuelle ou treizième mensualité ou d'une prime de vacances pour le cas où ces primes auraient une nature « contractuelle » pour le salarié concerné).

Plus globalement, en cas de refus d'un salarié de la Société de se voir appliquer les dispositions de la présente annexe, et ce pour quel que motif que ce soit, il est alors convenu que le salarié ne peut alors revendiquer l'application de la grille de salaire telle qu'issue des dispositions de l'article 1 du Titre 6 de la Partie 2 du présent accord, cette grille ayant été établie en prenant en compte l'équilibre global du présent accord et notamment l'application de la présente annexe comme il est dit au premier alinéa du présent Titre.

La grille de salaire telle qu'issue des dispositions de l'article 1 du Titre 6 de la Partie 2 précité entre en vigueur le 1er Juillet 2011. Toutefois, les Salariés de la Société pour lesquels le salaire mensuel brut de base augmenterait de plus de 1,6% du fait de l'application de cette grille, il est convenu que l'augmentation entrerait en vigueur en deux temps :

- le 1er Juillet 2011 : augmentation plafonnée à 1,6% du salaire mensuel brut de base
- à compter du 1er Octobre 2011 : augmentation pleine et entière liée à l'application de la grille.

Pour apprécier le pourcentage d'augmentation lié à l'application de la grille, il ne sera pas tenu compte, pour les Salariés Transférés dans le cadre du Projet Banque Carrefour qui bénéficiaient d'une prime de vacances avant leur transfert à Carrefour Banque, de l'augmentation du salaire mensuel brut de base liée à l'intégration de cette prime dans ledit salaire comme indiqué au Titre 6 de la présente annexe.

TITRE 12 : INDEMNITES COMPENSATRICES EN RELATION AVEC LA RVI

Les Salariés Transférés employés avant leur transfert dans le cadre du Projet Banque Carrefour, par des entités appliquant « l'accord d'entreprises sur la rémunération variable au sein des services financiers » du 13 mai 2009, étaient éligibles à une RVI dont le montant était pris en compte, selon les modalités prévues dans ledit accord, pour le calcul de la prime de fin d'année et de la prime de vacances.

La RVI n'étant pas prise en compte dans le mode de calcul de la treizième mensualité prévue à l'article 3 du Titre 6 du présent accord et la prime de vacances n'existant plus dans le cadre des dispositions dudit accord, il est convenu que les salariés visés à l'alinéa précédent recevront, à titre de compensation :

- **de la fraction de RVI relative à la prime de vacances évoquée à l'alinéa 1 du présent Titre** : une indemnité compensatrice mensuelle égale, avant prélèvement des charges sociales, à 1/24ème du montant de RVI pris en compte dans le calcul de la prime de fin d'année perçue au mois de décembre 2010 par le salariés concerné.

- **de la fraction de RVI relative à la prime de fin d'année évoquée à l'alinéa 1 du présent Titre :** une indemnité compensatrice mensuelle égale, avant prélèvement des charges sociales, à 1/12ème du montant de RVI pris en compte dans le calcul de la prime de fin d'année perçue au mois de décembre 2010 par le salariés concerné.

Le versement de chacune des indemnités visées ci-dessus n'est dû que si les salariés concernés ont reçu selon le cas, une prime de vacances en juin 2010 ou une prime de fin d'année en décembre 2010.

Les indemnités compensatrices mensuelles prévues au présent Titre n'entrent pas dans l'assiette de calcul des droits nés de l'application du contrat de travail et notamment la treizième mensualité et l'assiette de calcul des congés payés.

TITRE 13 : DIVERS

Comme indiqué au Titre 3 de la Partie 1 du présent accord, l'intention des Parties signataires est de signer un accord emportant les effets attachés à un accord de substitution au sens des articles L.2261-10 et L.2261-14 du Code du travail **pour l'ensemble des dispositions des textes conventionnels mis en cause à l'occasion du Projet Banque Carrefour ou dénoncés par Banque Carrefour par décision en date du 28 mars 2011,** et ce même si le présent accord ne prend pas position expressément et systématiquement sur la solution réservée (maintien, suppression, réduction…etc) pour chacune des dispositions figurant dans les textes conventionnels mis en cause ou dénoncés.

De plus, l'intention des Parties signataires est de mettre en place, comme indiqué au Titre 2 de la Partie 1 du présent accord, un « texte de référence » conventionnel applicable à l'ensemble des salariés de la Société.

Dès lors,, les Salariés de la Société employés à la date d'entrée en vigueur du présent accord ne pourront plus réclamer :

- le bénéfice des dispositions conventionnelles mises en cause, quelle qu'en soit leur nature (dispositions de branche, disposition de Groupe ou d'entreprise), leur durée (durée indéterminée ou déterminée) et leur origine (négociation d'un accord collectif spécifique, négociation dans le cadre des NAO….) ou le bénéfice des dispositions conventionnelles dénoncées ; ils ne pourraient pas non plus revendiquer le maintien d'avantages acquis liés à ces dispositions conventionnelles,
- ou le bénéfice d'usages, en vigueur au sein de la Société à cette même date ou, pour les Salariés Transférés, en vigueur au sein de la société qui les employait avant leur transfert dans le cadre du Projet Banque Carrefour, à Carrefour Banque, ces usages se trouvent dénoncés par la signature du présent accord.

Sans que cette liste ne soit limitative, les salariés visés à l'alinéa précédent ne pourront plus réclamer, sur la base de tout texte conventionnel autre que le présent accord, le bénéfice par exemple, des congés supplémentaires, JRTT, des primes (prime annuelle, prime de vacances, treizième mensualité …), rémunération variable (RVI), indemnités ou gratifications de toute nature (indemnité de licenciement, de départ ou de mise à la retraite), de droits supplémentaires au titre de la retraite, de la santé ou de la prévoyance.

ANNEXE 3 : TEXTES CONVENTIONNELS DEMEURANT EN VIGUEUR AU SEIN DE CARREFOUR BANQUE ET DE CARREFOUR PERSONAL FINANCE SERVICES

En plus du présent accord, les textes conventionnels listés ci-après trouvent à s'appliquer au sein de Carrefour Banque ou au sein de Carrefour Personal Finance Services :

- Textes conventionnels applicables au sein de Carrefour Banque :

- Convention collective des Sociétés Financières
- Accord d'intéressement 2010-2011-2012 du 28 Juin 2010
- Accord sur la gestion des seniors du 23 Décembre 2009
- Accord relatif au vote électronique
- Accords distincts visés à l'Annexe 5 ci-après

- Textes conventionnels applicables au sein de Carrefour Personal Finance Services :

- Convention collective des Sociétés Financières
- Accord d'intéressement 2010-2011-2012 du 28 Juin 2010
- Accord sur la gestion des seniors du 24 Janvier 2011
- Accords distincts visés à l'Annexe 5 ci-après

En plus des accords ci-avant listés, Carrefour Banque et Carrefour Personal Finance Services appliquent les accords de Groupe suivants :

- Accords de Groupe

- Accord de Participation de Groupe Carrefour France de Juin 2010
- Accord de Groupe concernant le PEG
- Accord de Groupe concernant le PERCO
- Accord de Groupe de GPEC
- Accord de Groupe de méthode

Les textes conventionnels précités sont listés à des fins d'information, sans que la référence à ces textes dans le présent accord ne change leur nature. Ces textes continuent à s'appliquer dans le cadre juridique propre qui leur est applicable.

ANNEXE 4 : TEXTES CONVENTIONNELS MIS EN CAUSE OU DENONCES

- Dispositions conventionnelles mises en cause et concernant les Salariés Transférés à Banque Carrefour dans le cadre du Projet Banque Carrefour.

L'effet substitutif lié à la signature du présent accord concerne l'ensemble des textes conventionnels mis en cause du fait du Projet Banque Carrefour.

Sans que l'oubli dans la liste ci-après ne puisse être interprété comme une volonté de ne pas faire porter l'effet substitutif alors que l'intention des Parties signataires est d'avoir au contraire un effet substitutif total comme il est indiqué au Titre 3 de la Partie 1 du présent Accord, les textes conventionnels mis en cause sont notamment les suivants :

- Convention Collective du Commerce de Détail et de Gros à prédominance alimentaire.

- Convention Collective des sociétés d'assurance

- Convention Collective d'Entreprise Carrefour amendée, en ce compris ses annexes, les textes non codifiés et accords à durée déterminée

- Ensemble des accords collectifs d'entreprise à durée déterminée ou indéterminée en vigueur au sein des Sociétés parties au Projet Banque Carrefour à la date du transfert des salariés,

Les usages en vigueur au sein des entités qui employaient les Salariés Transférés avant leur transfert, dans le cadre du Projet Banque Carrefour, à Carrefour Banque se trouvent également dénoncés par la signature du présent accord.

- Dispositions conventionnelles dénoncées et applicables à l'ensemble des salariés employés par Carrefour Banque

L'effet substitutif lié à la signature du présent accord concerne l'ensemble des textes conventionnels dénoncés par Carrefour Banque par décision en date du 28 mars 2011, à savoir l'ensemble des textes conventionnels en vigueur au sein de cette entité à la date de cette dénonciation à l'exception des textes conventionnels listés à l'Annexe 3 du présent accord qui demeurent en vigueur.

Sans que l'oubli dans la liste ci-après ne puisse être interprété comme une volonté de ne pas faire porter l'effet substitutif alors que l'intention des Parties signataires est d'avoir au contraire un effet substitutif total comme il est indiqué au Titre 3 de la Partie 1 du présent Accord, les textes conventionnels dénoncés sont les suivants :

- Accord réduction du temps de travail S2P du 9 Juin 1999 amendé par avenants des 30 Mars 2000, 21 Juin 2001
- Accords sur la négociation annuelle salariale (notamment NAO 2001 et chacune des années suivantes)
- Accord du 8 Décembre 2005 relatif aux élections professionnelles
- Accord interprofessionnel du 6 Mars 2003 en matière de prévoyance et son avenant signé le 30 Janvier 2009
- Accord d'entreprise relatif à la mise à la retraite du 19 Juillet 2004
- Accord du 27 Avril 2009 « Procès verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunérations Hommes et Femmes au sein de la société S2P »

ANNEXE 5 : ACCORDS DISTINCTS SIGNES

Parallèlement à la signature du présent accord, les Parties signataires signent les accords collectifs d'entreprise suivants :

- Accord sur le régime de prévoyance « Maladie, Chirurgie, Maternité » catégorie Non Cadres »
- Accord sur le régime de prévoyance « Maladie, Chirurgie, Maternité » catégorie Cadres »
- Accord sur le régime de prévoyance « Incapacité, Invalidité, Décès » catégorie Non Cadres »
- Accord sur le régime de prévoyance « Incapacité, Invalidité, Décès » catégorie Cadres »

Les accords collectifs à durée déterminée ou à durée indéterminée, ou décisions unilatérales ou usages, portant sur le même objet que ceux visés dans les accords ci-dessus, en vigueur au sein de Carrefour Banque ou de Carrefour Personal Finance Services à la date d'entrée en vigueur du présent accord, ou s'agissant des Salariés Transférés dans le cadre du Projet Banque Carrefour, en vigueur au sein de la société qui les employait avant leur transfert à Carrefour Banque, se trouvent substitués par l'entrée en vigueur des accords visés ci-dessus.

ANNEXE 6 : CLASSIFICATION DES EMPLOIS

PREAMBULE

La classification professionnelle mise en œuvre dans la Société répond à la nouvelle organisation de Carrefour Banque, le périmètre d'action de cette classification concerne les collaborateurs de Carrefour Banque et de Carrefour Personal Finance Services.
La Société Carrefour Banque et la Société Carrefour Personal Finances sont ci-après désignées individuellement par l'expression « l'Entreprise ».

Dans ce cadre, les partenaires sociaux, ont procédé à l'analyse des fonctions présentes dans l'entreprise, à la lumière des critères de classification retenus par la profession.
L'application de la méthode utilisée pourra intervenir dans le futur, en cas d'évolution significative ou en cas de création d'une fonction.

La présente classification a été écrite en prenant en considération les métiers actuels et les éventuels besoins à venir en fonction de la stratégie et du développement de l'Entreprise.

Les Parties signataires conviennent que le classement des activités en sept filières professionnelles et 28 sous filières permet une bonne lisibilité de l'ensemble et fait bien apparaître les évolutions professionnelles possibles, verticales ou transversales.

Elles conviennent également que le passage d'une filière à l'autre ainsi que la promotion au niveau supérieur dans la filière supposent la satisfaction de deux exigences : la vacance d'un poste et l'aptitude du salarié à occuper ce poste.

Dans ce cadre, afin de susciter éventuellement des candidatures parmi le personnel de l'établissement, la Direction fera connaître, chaque fois qu'il sera possible, les postes à pourvoir par différents moyens de communication.

Le maintien et le développement des aptitudes passent notamment par un investissement individuel et par l'accès à des formations. L'entreprise s'engage à mettre à disposition du personnel des moyens de formation nécessaires à la bonne maîtrise de son poste.

Les compétences des cadres et des employés sont évaluées au moins une fois par semestre, par le biais des entretiens d'évaluation.

METHODOLOGIE UTILISEE

1. Critères de classification

La classification de chaque fonction se détermine par la conjugaison de trois critères qui se cumulent :

La finalité

Ce critère a pour but de déterminer la contribution aux résultats et au fonctionnement de l'organisation.
Il est évalué par l'analyse des niveaux :

- d'autonomie d'action et décision ;
- de responsabilités ;
- d'impact sur les résultats et la performance économique.

La compétence

Ce critère a pour but de déterminer les compétences nécessaires pour identifier et résoudre les problèmes.
Il est évalué par l'analyse des niveaux :

- de connaissances pratiques et techniques ;
- d'autonomie dans l'organisation ;
- de délégation dans le pouvoir de décision et de développement.

La résolution de problèmes

Ce critère a pour but de mesurer le niveau des problèmes à résoudre.
Il est évalué par l'analyse des niveaux :

- d'aptitude à percevoir, analyser et traiter les informations ;
- de gestion de la complexité des situations ;
- de capacité à résoudre différents types de problèmes.

2. Niveaux de classification

La présente classification des emplois et des coefficients qui lui sont affectés, prend en compte celle prévue par la Convention Collective Nationale des Sociétés Financières. Les coefficients retenus dans la présente classification sont conformes aux coefficients prévus par cette Convention collective.

3. Evolution de carrière

L'efficacité et la performance globale de l'Entreprise nécessitent de faire émerger toutes les compétences et les possibilités d'évolution professionnelle.

La méthodologie mise en place permet ainsi d'évaluer la possibilité de :

- promotion au niveau supérieur dans une même filière ou même domaine d'activité ;
- passage d'une filière ou d'un domaine à un autre, grâce à une cohérence entre les métiers des différentes filières.

Les procédures d'évaluation et d'appréciation, dans le cadre du suivi des parcours professionnels doivent s'appuyer uniquement sur des critères objectifs et factuels prenant en compte les compétences exercées et l'accomplissement professionnel.

Le parcours professionnel du collaborateur dépend de la compétence acquise et des motivations professionnelles qu'il montre dans son travail et qu'il signale lors de ses entretiens annuels.
Dans ce cadre, et sous réserve des disponibilités de poste, chaque collaborateur bénéficiera des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilités.

Par ailleurs, le passage d'un coefficient à un autre nécessite, entre autre, la parfaite maîtrise du poste précèdent, l'atteinte des objectifs fixés en lien avec son responsable (qualitatifs et quantitatifs), et la formalisation de ces éléments au travers de l'entretien d'évaluation.

CLASSIFICATION

I - ACTIVITES COMMUNES

L'Entreprise, de part ses activités commerciales Finances et Assurances, est au service de ses clients.

Chaque collaborateur (employé ou cadre) :

- par ses compétences, son attention, son engagement et sa réactivité apporte le meilleur service possible et participe à la croissance économique de l'entreprise. Dans ce cadre, il met en œuvre les outils et moyens mis à sa disposition.

- par la qualité de son contact (direct ou téléphonique) et de sa présentation, promeut l'image de l'Entreprise et le professionnalisme de ses collaborateurs.

- contribue à la satisfaction et à la fidélisation des clients (internes et/ou externes) en informant, conseillant et dirigeant efficacement ses interlocuteurs.

Le collaborateur se voit fixer des objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs.

Professionnel, il respecte les normes et dispositions légales et réglementaires, les règles et process du métier ainsi que les procédures et processus mis en place dans l'Entreprise et qui lui ont été communiquées.
Il respecte la sécurité et la conservation des documents et dossiers qu'il est amené à constituer, à traiter ou à utiliser, ainsi que la confidentialité des informations qu'ils contiennent.

Accueillant, il conseille, informe et assiste le nouveau salarié dans ses premiers pas dans l'entreprise.

Respectueux de l'image de l'entreprise et de la collectivité, il assure la propreté, le rangement, l'entretien courant du matériel et de l'espace de travail qu'il est amené à utiliser.

Attentif aux attentes et aux suggestions des clients, il respecte la confidentialité des informations qui les concernent.

Coopère avec ses collègues pour assurer la continuité et l'activité du service ainsi que l'atteinte les objectifs collectifs

Il informe sa hiérarchie et lui signale les éventuels dysfonctionnements ou anomalies.

Le collaborateur amené à travailler avec des fichiers clients, s'assure systématiquement de leur actualisation et de leur fiabilité. Les bases de données à sa disposition sont tenues à jour.

Chaque membre de l'encadrement a pour mission de créer un environnement de travail sûr, constructif et respectueux pour son équipe. Il favorise le professionnalisme et l'initiative dans l'exercice du métier ainsi que le respect des objectifs économiques qui lui ont été assignés. Il s'assure du niveau de compétence de ses collaborateurs. Il les gère et les évalue, et participe à l'analyse et à la gestion de leur carrière. Son comportement doit être exemplaire.

Les membres de l'encadrement sont tenus à une mobilité géographique qui favorise leur évolution professionnelle.

II – CLASSEMENT DES EMPLOIS

Les missions sont décrites de manière non exhaustive.
Elles comportent donc des activités non énumérées ou qui peuvent évoluer qui font néanmoins partie de l'exercice du métier.

Dans une filière déterminée, la fonction d'un niveau donné inclut la connaissance et la pratique ponctuelle des tâches des fonctions des niveaux inférieurs.

Les emplois sont répartis au sein des filières et domaines de la façon suivante :

I. Filière développement des ventes
- a. Domaine vente réseau
- b. Domaine vente à distance
- c. Domaine e-commerce
- d. Domaine recouvrement

II. Filière gestion des risques
- a. Domaine fraudes
- b. Domaine surendettement
- c. Domaine Audit / contrôle interne
- d. Domaine juridique
- e. Domaine conformité

III. Filière appui commercial
- a. Domaine appui magasin
- b. Domaine études prêts personnels
- c. Domaine satisfaction clients
- d. Domaine marketing opérationnel
- e. Domaine développement international
- f. Domaine actifs
- g. Domaine processus commerciaux et développement autres formats
- h. Domaine monétique

IV. Filière finances/gestion
- a. Domaine comptabilité
- b. Domaine contrôle financier et contrôle de gestion
- c. Domaine paie / administration du personnel

V. Filière Ressources Humaines
- a. Domaine emploi compétences et carrières
- b. Domaine formation
- c. Domaine développement ressources humaines
- d. Domaine développement social

VI. Filière Administration
- a. Domaine assistanat / secrétariat
- b. Domaine services généraux

VII. Filière système d'information
- a. Domaine informatique / bureautique
- b. Domaine MOA

Comme indiqué en Préambule du présent accord, les Parties signataires conviennent, pour l'application de la classification ci-après, que le passage d'une filière à l'autre ainsi que la promotion au niveau supérieur dans la filière supposent la satisfaction de deux exigences : la vacance d'un poste et l'aptitude du salarié à occuper ce poste.

Domaine Vente réseau
Domaine Vente à distance

Les missions confiées à un Conseiller de vente qu'il soit affecté au réseau ou à la Vente à Distance (VAD) sont de nature similaire.
Toutefois :

- ***Le Conseiller de vente réseau est en contact direct avec la clientèle.***
- ***Le Conseiller de vente à distance est en contact avec la clientèle par téléphone ou Internet.***

CONSEILLER DE VENTE	COEFFICIENT 165

Vend à des clients, des produits et services financiers et d'assurances.

- Recherche le contact avec le client. Lui réserve un contact et un accueil de qualité
- Maîtrise les différentes phases d'un entretien de vente, de négociation et de fidélisation
- Propose la solution la plus adaptée à la demande ou au besoin du client
- Prend en compte les critères de sélection définis par l'entreprise pour l'attribution des produits et services (sélection des risques et des acceptations)
- Oriente le client vers le produit ou le service le plus adapté à ses besoins et à son budget. Lui propose des produits ou services complémentaires
- Favorise la vente et la multi détention de produits et services financiers et d'assurance
- Constitue les dossiers clients. Etablit les contrats.
- Identifie et analyse les problèmes. Propose des solutions adaptées propres à les résoudre et à en faire une opportunité commerciale
- Promeut les produits et services et développe le portefeuille clients
- Installe, vérifie et gère son fond de caisse et son stock de documents. Effectue les opérations de gestion courante.

« Conseiller de vente»

Coefficient 150 : conseiller de vente en contrat d'alternance.

Cœfficient 180 : collaborateur ayant une expérience de 24 mois sur le poste de conseiller de vente au coefficient 165 et ayant sur ce dernier poste, 80 % des compétences requises au niveau « **maîtrise** » à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation.

« Conseiller de vente qualifié »

Coefficient 195 : est affecté à ce coefficient, le conseiller de vente qui, du fait de son expérience, est en mesure de réaliser des missions nécessitant une prise d'initiative et de responsabilités.
Cette part d'initiative est appréciée après 48 mois d'expérience sur le poste de Conseiller de vente, après avoir démontré 80 % des compétences requises au niveau « **expertise** » sur le poste de conseiller de vente au coefficient 180 à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation, et après avoir démontré des capacités à transmettre ses savoirs faire.

Par exception, un collaborateur, recruté et ayant déjà exercé une activité et acquis une expérience certaine dans un emploi similaire au sein d'un établissement bancaire, financier ou d'assurances, peut se voir, lors de son embauche, affecté directement l'un des coefficients prévu à la classification de Conseiller de vente.

****

Les missions confiées à un Animateur de vente qu'il soit affecté au réseau ou à la Vente à Distance (VAD) sont de nature similaire.

Toutefois :

- ***L'Animateur de vente réseau est en contact direct avec la clientèle.***
- ***L'Animateur de vente à distance est en contact avec la clientèle par téléphone ou Internet.***

ANIMATEUR DE VENTE	COEFFICIENT 210

En plus des activités prévues à la fonction de « CONSEILLER DE VENTE », contribue à l'organisation et à l'animation de l'équipe en relation avec son manager.

- Assure la coordination et le travail de l'équipe
- Accompagne la mise en œuvre des plans de progrès des collaborateurs
- Diffuse, fait respecter et contrôle l'application les procédures et des informations métiers
- Veille au respect des procédures de souscription par l'équipe
- Accueille les collaborateurs nouvellement embauchés. Leur permet d'intégrer leur poste dans de bonnes conditions
- Participe à la montée en compétence de l'équipe par un accompagnement technique et une transmission de ses connaissances métiers et réglementaire.
- Favorise l'adhésion des collaborateurs aux objectifs et décisions de l'entreprise
- Assure une bonne communication au sein de l'équipe

Coefficient 225: collaborateur ayant 24 mois d'expérience sur la fonction au coefficient 210 et ayant sur ce dernier poste, 80 % des compétences requises au niveau « **maîtrise** » à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation.

Coefficient 255 : est affecté à ce coefficient, l'animateur très qualifié qui, du fait de son expérience, est en mesure de réaliser des travaux nécessitants des connaissances générales dans plusieurs techniques ou approfondies dans une spécialité et pouvant être amené à exercer des fonctions de commandement ou de décision.
Cette capacité est appréciée après 24 mois d'expérience sur la fonction d'Animateur des ventes qualifié au coefficient 225, après avoir démontré sur ce dernier poste, 80 % des compétences requises au niveau « **expertise** » à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation, et après ayant démontré des capacités à transmettre ses savoirs faire.

L'évolution du coefficient 225 au 255 nécessite la maîtrise complète du poste précèdent (en terme de savoirs, savoirs faire et savoirs être).
De plus, l'évaluation des compétences par le manager devra nécessairement s'appuyer sur des critères objectifs et factuels.

MANAGER EQUIPE COMMERCIALE	COEFFICIENT 400

Assure et développe l'activité commerciale et la vente. Dirige, organise et gère le fonctionnement de son service et de son équipe.

- Développe la vente, le chiffre d'affaires et le résultat de l'activité.
- Contrôle le déroulement des opérations
- Organise, gère et contrôle les ressources et moyens pour satisfaire et fidéliser les clients, développer les ventes et favoriser les performances de son équipe
- Met en place les outils et méthodes destinés à valoriser l'offre commerciale et créer du flux clients.
- Informe, organise, met en œuvre et mobilise l'équipe sur les opérations commerciales
- Pilote et analyse les outils de suivi
- Met en œuvre les mesures adaptées à la qualité de l'image, du portefeuille et du développement commercial
- Recrute, intègre, forme, évalue et dirige son équipe
- Développe la dynamique commerciale du service en favorisant le développement des compétences
- Met en œuvre des plans de progrès.
- Garantit la confidentialité, la sécurité, les procédures et les règles mises en œuvre par l'Entreprise.
- Définit, en relation avec son responsable hiérarchique, les objectifs qualitatifs et quantitatifs de ses collaborateurs. Suit leur réalisation.
- Favorise la communication et l'adhésion de ses collaborateurs aux objectifs, projets et stratégie de l'Entreprise.

« Stagiaire Manager équipe commerciale»

Coefficient 300 : cadre débutant. Cette position ne peut durer plus de 12 mois.

Dans la situation où le stagiaire manager n'aurait pas démontré les compétences et la mobilité nécessaires pour évoluer Manager au coefficient 400 dans les 12 mois, celui-ci réintégrerait la fonction d'Animateur (coefficient 255), le collaborateur marquant son accord sur cette possible « réintégration » lors de sa prise de poste de « Stagiaire Manager ».

Coefficient 450 : collaborateur gérant de façon régulière l'activité d'une équipe de plus de 2 collaborateurs, ayant au moins 24 mois d'expérience dans l'animation d'une équipe commerciale au coefficient 400 et ayant sur cette dernière fonction, 80 % des compétences requises au niveau « **maîtrise** » à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation.

RESPONSABLE REGIONAL ou RESPONSABLE VENTE A DISTANCE — COEFFICIENT 700

Met en œuvre l'animation, les mesures et les actions destinées à la réalisation de la performance commerciale et des résultats économiques de sa Région.
Garantit la mise en œuvre de la méthode de vente, de la stratégie commerciale, de la qualité du service client et du respect des processus ressources humaines.

- Dynamise les ventes de sa Région
- Pilote son activité économique. Garantit des résultats conformes aux prévisions.
- Contrôle la mise en œuvre des actions commerciales locales. Analyse leurs résultats et met en œuvre les plans d'actions nécessaires
- Développe la synergie avec les magasins du Groupe.
- Veille au respect des processus de vente, des fondamentaux métiers et de la réglementation en vigueur
- Est garant du développement des compétences, de la mise en œuvre et du respect de la politique de gestion des Ressources humaines au sein de sa Région
- Met en œuvre les actions de suivi individuel.
- Créé les conditions favorables à un management responsable, motivant et efficace.
- Relaie la communication interne nationale.
- Favorise l'adhésion des collaborateurs aux objectifs, projets et stratégie de l'Entreprise .

RESPONSABLE COMMERCIAL D'EXPLOITATION — COEFFICIENT 850

Pilote, dirige et anime les équipes commerciales de son exploitation.
Met en œuvre les mesures nécessaires à la performance et la réalisation des objectifs économiques.

- Anime ses équipes commerciales.
- Entretien une relation permanente avec les directions des magasins et des Régions du Groupe. Développe des synergies.
- Met en œuvre les actions de suivi et d'animation favorisant la progression des compétences.
- Construit et entretient une dynamique managériale de qualité favorisant la motivation et la performance.
- Contrôle la mise en œuvre des actions commerciales locales.
- Relaie la communication interne nationale et favorise l'adhésion des collaborateurs aux objectifs et au projet de l'entreprise.
- Conçoit, pilote et coordonne le plan d'action commercial du réseau.
- Organise et garantit la diffusion de la communication interne
- Contribue aux actions de progrès et de développement.

FILIERE « DEVELOPPEMENT DES VENTES » (suite)

Domaine E-Commerce

CHARGE DE E-COMMERCE	COEFFICIENT 165

Réalise les tâches courantes liées à l'activité de son service :

- Réalise les différents aspects et phases du travail confié.
- Respecte les normes de qualité et les délais fixés.
- S'adapte aux caractéristiques et à la diversité des tâches.
- Propose des solutions permettant de répondre aux attentes clients (internes ou externes)
- Organise son travail en fonction des priorités définies
- Suivant le travail demandé peut travailler seul ou en équipe.
- Contribue au fonctionnement général et efficace de son service.

« Chargé de E-Commerce »

Coefficient 150 : collaborateur en contrat d'alternance.

Cœfficient 180 : collaborateur ayant une expérience de 24 mois sur un poste équivalent au coefficient 165 et ayant sur ce dernier poste, 80 % des compétences requises au niveau « **maîtrise** » à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation.

« Chargé de E-Commerce qualifié»

Coefficient 195 : est affecté à ce coefficient, le collaborateur qui, du fait de son expérience, est en mesure de réaliser des missions nécessitant une prise d'initiative et de responsabilités.
Cette part d'initiative est appréciée après 48 mois d'expérience sur le poste de Chargé de E-Commerce, après avoir démontré 80 % des compétences requises au niveau « **expertise** » sur un poste de chargé de E-Commerce au coefficient 180 à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation, et après avoir démontré des capacités à transmettre ses savoirs faire.

Par exception, un collaborateur, recruté et ayant déjà exercé une activité et acquis une expérience certaine dans un emploi similaire au sein d'un établissement bancaire, financier ou d'assurances, peut se voir, lors de son embauche, affecté directement l'un des coefficients prévu à la présente classification.

RÉFÉRENT METIER E-COMMERCE	COEFFICIENT 210

En plus des activités prévues à la fonction de « Chargé de E-Commerce», il met à disposition de l'équipe son expertise, transmet ses savoirs, savoirs faire et savoirs être.
Il possède un savoir faire particulier et des connaissances pointues dans son métier qui font de lui un referant au sein de l'équipe.

- Participe à la montée en compétences des collaborateurs par un accompagnement technique et une transmission de ses connaissances métiers.
- Diffuse et accompagne l'application des procédures et des informations métiers, assiste les collaborateurs dans leur mise en application
- Prend en charge les collaborateurs nouvellement embauchés. Leur permet d'intégrer leur poste dans de bonnes conditions
- Maintient, par un accompagnement et un support de proximité, un bon niveau de connaissances de l'équipe sur l'activité, la réglementation …

- Favorise l'adhésion des collaborateurs aux objectifs de l'entreprise
- Assure une bonne communication au sein de l'équipe
- Contribue à la conception et l'évolution des processus
- Propose des actions correctrices dans les domaines de sa responsabilité
- Contribue à optimiser l'organisation et la qualité de service
- Contribue à assurer une veille sur ses domaines d'actions. Prévient des risques et dysfonctionnements éventuels.

ANIMATEUR DE PROJETS E-COMMERCE	COEFFICIENT 225

En plus des activités prévues à la fonction de « Référent Métier », l'Animateur de projets participe au pilotage et à la mise en œuvre des projets de l'Entreprise.

- Prend connaissance et intègre les caractéristiques des projets auxquels il participe.
- Entretien les relations nécessaires avec les différentes parties prenantes
- Participe à l'animation des groupes de travail
- Contribue à l'élaboration des cahiers des charges, des documents ainsi que les supports opérationnels nécessaires
- S'assure des conditions de qualité et d'efficacité de la prestation
- Communique sur les actions menées auprès des services concernés
- Respecte les processus définis. Assure le suivi administratif du budget
- Propose des actions correctrices dans ses domaines de compétences
- Propose des mesures visant à optimiser l'organisation et la qualité de service
- Contribue à assurer une veille sur ses domaines d'actions. Signale les risques identifiés
- Suit le fonctionnement commercial e-commerce et assure le suivi technique et administratif des dossiers confiés

Coefficient 255 : est affecté à ce coefficient, le collaborateur très qualifié qui, du fait de son expérience, est en mesure de réaliser des travaux nécessitants des connaissances générales dans plusieurs techniques ou approfondies dans une spécialité et pouvant être amené à exercer des fonctions de commandement ou de décision.
Cette capacité est appréciée après 24 mois d'expérience sur la fonction d'Animateur au coefficient 225, après avoir démontré sur cette dernière fonction, 80 % des compétences requises au niveau « **expertise** » à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation, et après ayant démontré des capacités à transmettre ses savoirs faire.

L'évolution du coefficient 225 au 255 nécessite la maîtrise complète du poste précèdent (en terme de savoirs, savoirs faire et savoirs être).
De plus, l'évaluation des compétences par le manager devra nécessairement s'appuyer sur des critères objectifs et factuels.

MANAGER DE PROJETS E-COMMERCE	COEFFICIENT 400

Propose les plans d'action pour développer l'activité du service.
Met en œuvre, coordonne et accompagne la réalisation des projets qui lui sont confiés :

- Organise, gère et contrôle les ressources et moyens requis pour assurer et développer son activité
- Pilote et analyse les outils de suivi
- Contrôle le déroulement des opérations auprès des intervenants internes, partenaires externes et prestataires de service
- Propose et respecte les budgets alloués
- Prend connaissance des caractéristiques du ou des projets et des conditions de mise en oeuvre
- Crée les liens nécessaires avec les différentes parties prenantes au(x) projet(s)
- Organise et planifie la réalisation des projets
- Anime les groupes de travail
- Elabore les cahiers des charges, documents ainsi que les supports opérationnels nécessaires

- Recherche les prestataires et s'assure du meilleur rapport de la prestation
- Communique sur les actions menées auprès des services concernés
- Conçoit et fait évoluer les processus, s'adapte aux nouvelles orientations
- Propose des actions correctrices dans les domaines de sa responsabilité
- Optimise l'organisation et la qualité de service
- Assure une veille sur ses domaines d'actions. Prévient les risques et dysfonctionnements éventuels
- Assure un suivi administratif rigoureux des dossiers confiés
- Respecte le budget alloué
- Garantit les échéances fixées

« Stagiaire Manager de projet E Commerce »

Coefficient 300 : cadre débutant. Cette position ne peut durer plus de 12 mois.

Dans la situation où le stagiaire manager n'aurait pas démontré les compétences et la mobilité nécessaires pour évoluer Manager au coefficient 400 dans les 12 mois, celui-ci réintégrerait la fonction d'Animateur (coefficient 255), le collaborateur marquant son accord sur cette possible « réintégration » lors de sa prise de poste de « Stagiaire Manager ».

MANAGER DE SERVICE E-COMMERCE	COEFFICIENT 400

Responsable de l'exploitation d'un canal de distribution.
Dirige, organise et gère le fonctionnement de son équipe.

- Définit, organise, gère et contrôle les ressources, budgets et moyens requis pour développer son canal de vente
- Contrôle le déroulement des opérations
- Forme, dirige son équipe. Recrute et intègre les collaborateurs.
- Informe, organise, met en œuvre et mobilise l'équipe sur les différents projets
- Pilote et analyse les outils de suivi
- Met en œuvre les mesures adaptées à la qualité de service
- Développe la dynamique du service et favorise le développement des compétences
- Garantit la confidentialité, la sécurité, les procédures et les règles mises en œuvre par l'Entreprise.
- Définit les objectifs qualitatifs et quantitatifs, de ses collaborateurs. Suit leurs réalisations.
- Propose à la direction les plans stratégiques et opérationnels de développement du canal de vente. Suit leurs réalisations.
- Favorise l'échange d'informations et l'adhésion de ses collaborateurs aux objectifs et projets de l'Entreprise.

« Stagiaire Manager de service E Commerce »

Coefficient 300 : cadre débutant. Cette position ne peut durer plus de 12 mois.

Dans la situation où le stagiaire manager n'aurait pas démontré les compétences et la mobilité nécessaires pour évoluer Manager au coefficient 400 dans les 12 mois, celui-ci réintégrerait la fonction d'Animateur (coefficient 255), le collaborateur marquant son accord sur cette possible « réintégration » lors de sa prise de poste de « Stagiaire Manager ».

« Manager de service E Commerce»

Coefficient 450 : collaborateur gérant de façon régulière l'activité d'une équipe de plus de 2 collaborateurs, ayant au moins 24 mois d'expérience dans l'animation d'une équipe au coefficient 400 et ayant sur cette dernière fonction, 80 % des compétences requises au niveau « **maîtrise** » à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation.

RESPONSABLE DE SERVICE E-COMMERCE	COEFFICIENT 700

Assure et développe l'activité d'un service de plus de 20 collaborateurs dont des Cadres en rattachement direct.
Est responsable du fonctionnement de son service, des projets et des moyens mis en œuvre pour l'atteinte des objectifs.

- Organise, gère et contrôle les ressources et moyens requis pour assurer le fonctionnement et le développement son activité
- Contrôle le déroulement des opérations
- Forme et dirige son équipe. Recrute et intègre les collaborateurs.
- Informe, organise et mobilise l'équipe sur les différents projets
- Pilote et accompagne le développement des projets au sein de son service
- Garantit les budgets alloués
- Pilote et analyse les outils de suivi
- Met en œuvre les mesures adaptées à la qualité de service
- Développe la motivation et les compétences de son équipe
- Définit, en relation avec son responsable hiérarchique, les objectifs qualitatifs et quantitatifs de ses collaborateurs. Suit leur réalisation.
- Favorise l'échange d'informations et l'adhésion aux objectifs et projets de l'Entreprise.

FILIERE « DEVELOPPEMENT DES VENTES » (suite)

Domaine recouvrement

CONSEILLER GESTION DES RISQUES	COEFFICIENT 165

Entre en contact avec les clients et les relance afin de recouvrir les créances.

- Entre en contact téléphonique ou par courrier avec le client pour récupérer les retards de mensualité, faire respecter les échéances de remboursement ou recouvrer la créance.
- Procède à la mise à jour des données et informations client
- Suit, actualise et régularise le dossier client.
- Propose des solutions au client .
- Informe la hiérarchie des remarques et suggestions clients. Alerte sur les dysfonctionnements et risques identifiés.
- Met en œuvre le processus administratif des documents

« Conseiller gestion des risques»

Coefficient 150 : collaborateur en contrat d'alternance ou CDD étudiant.

Cœfficient 180 : collaborateur ayant une expérience de 24 mois sur le poste de conseiller gestion des risques au coefficient 165 et ayant sur ce dernier poste, 80 % des compétences requises au niveau « **maîtrise** » à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation.

« Conseiller gestion des risques qualifié»

Coefficient 195 : est affecté à ce coefficient, le collaborateur qui, du fait de son expérience, est en mesure de réaliser des missions nécessitant une prise d'initiative et de responsabilités.
Cette part d'initiative est appréciée après 48 mois d'expérience sur le poste de Conseiller gestion des risques, après avoir démontré 80 % des compétences requises au niveau « **expertise** » sur le poste de Conseiller gestion des risques

au coefficient 180 à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation, et après avoir démontré des capacités à transmettre ses savoirs faire.

Par exception, un collaborateur, recruté et ayant déjà exercé une activité et acquis une expérience certaine dans un emploi similaire au sein d'un établissement bancaire, financier ou d'assurances, peut se voir, lors de son embauche, affecté directement l'un des coefficients prévu à la présente classification.

L'évolution du coefficient 180 au 195 nécessite la maîtrise complète du poste précèdent (en termes de savoir, savoir faire et savoir être).
De plus, l'évaluation des compétences par le manager devra nécessairement s'appuyer sur des critères objectifs et factuels.

RÉFÉRENT METIER GESTION DES RISQUES	COEFFICIENT 210

En plus des activités prévues à la fonction de « Conseiller gestion des risques », il met à disposition de l'équipe son expertise, transmet ses savoirs, savoirs faire et savoirs être.
Il possède un savoir faire particulier et des connaissances pointues dans son métier qui font de lui un referant au sein de l'équipe.

- Participe à la montée en compétences des collaborateurs par un accompagnement technique et une transmission de ses connaissances métiers.
- Diffuse et accompagne l'application des procédures et des informations métiers, assiste les collaborateurs dans leur mise en application
- Prend en charge les collaborateurs nouvellement embauchés. Leur permet d'intégrer leur poste dans de bonnes conditions
- Maintient, par un accompagnement et un support de proximité, un bon niveau de connaissances de l'équipe sur l'activité, la réglementation …
- Favorise l'adhésion des collaborateurs aux objectifs de l'entreprise
- Assure une bonne communication au sein de l'équipe
- Contribue à la conception et l'évolution des processus
- Propose des actions correctrices dans les domaines de sa responsabilité
- Contribue à optimiser l'organisation et la qualité de service
- Contribue à assurer une veille sur ses domaines d'actions. Prévient des risques et dysfonctionnements éventuels.

ANIMATEUR DE SERVICE – GESTION DES RISQUES	COEFFICIENT 225

En plus des activités prévues à la fonction de « Référent métier Gestion des Risques », l'Animateur de service Gestion des risques participe à l'organisation et à l'animation de l'équipe en relation avec son Manager.
Il est le relais managérial au sein de l'équipe, et décline les décisions hiérarchiques

- Assure la coordination et le travail de l'équipe
- Accompagne la mise en œuvre des plans de progrès des collaborateurs
- Diffuse, fait respecter et contrôle l'application les procédures et des informations métiers
- Garantit le respect des procédures de souscription
- Prend en charge les collaborateurs nouvellement embauchés. Leur permet d'intégrer leur poste dans de bonnes conditions
- Maintient un bon niveau de connaissances de l'équipe sur les produits, la réglementation …
- Favorise l'adhésion des collaborateurs aux objectifs de l'entreprise
- Assure une bonne communication au sein de l'équipe

Coefficient 255 : est affecté à ce coefficient, le collaborateur très qualifié qui, du fait de son expérience, est en mesure de réaliser des travaux nécessitants des connaissances générales dans plusieurs techniques ou approfondies dans une spécialité et pouvant être amené à exercer des fonctions de commandement ou de décision.

Cette capacité est appréciée après 24 mois d'expérience sur la fonction d'Animateur de service au coefficient 225, après avoir démontré sur cette dernière fonction, 80 % des compétences requises au niveau « **expertise** » à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation, et après ayant démontré des capacités à transmettre ses savoirs faire.

L'évolution du coefficient 225 au 255 nécessite la maîtrise complète du poste précédent (en terme de savoirs, savoirs faire et savoirs être).
De plus, l'évaluation des compétences par le manager devra nécessairement s'appuyer sur des critères objectifs et factuels.

MANAGER DE SERVICE – GESTION DES RISQUES	COEFFICIENT 400

Assure et développe l'activité d'un service de moins de 20 collaborateurs.
Dirige, organise et gère le fonctionnement de son équipe.

- Organise, gère et contrôle les ressources et moyens requis pour assurer le fonctionnement et le développement son activité
- Contrôle le déroulement des opérations
- Forme et dirige son équipe. Recrute et intègre les collaborateurs.
- Informe, organise, et mobilise l'équipe sur les différents projets
- Pilote et analyse les outils de suivi
- Met en œuvre les mesures adaptées à la qualité de service
- Développe la motivation et les compétences de son équipe
- Garantit la confidentialité, la sécurité, les procédures et les règles mises en œuvre par l'Entreprise.
- Définit, en relation avec son responsable hiérarchique, les objectifs qualitatifs et quantitatifs de ses collaborateurs. Suit leur réalisation.
- Favorise l'échange d'informations et l'adhésion aux objectifs et projets de l'Entreprise.

« Stagiaire Manager de service Gestion des risques »

Coefficient 300 : cadre débutant. Cette position ne peut durer plus de 12 mois.

Dans la situation où le stagiaire manager n'aurait pas démontré les compétences et la mobilité nécessaires pour évoluer Manager au coefficient 400 dans les 12 mois, celui-ci réintégrerait la fonction d'Animateur (coefficient 255), le collaborateur marquant son accord sur cette possible « réintégration » lors de prise de poste de « Stagiaire Manager ».

« Manager de service Gestion des risques »

Coefficient 450 : collaborateur gérant de façon régulière l'activité d'une équipe de plus de 2 collaborateurs, ayant au moins 24 mois d'expérience dans l'animation d'une équipe au coefficient 400 et ayant sur cette dernière fonction, 80 % des compétences requises au niveau « **maîtrise** » à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation.

FILIERE GESTION DES RISQUES

Domaine Fraudes

CONSEILLER GESTION DES RISQUES	COEFFICIENT 165

Détecte et prévient les fraudes :

- Assure l'accueil téléphonique, la régularisation des dossiers et les réponses clients.
- Détecte les fraudes en relation avec les autres services concernés .
- S'assure de la réception des fichiers d'alertes et prend les mesures nécessaire en cas de défaillances techniques
- Propose des solutions au client.
- Répond dans les délais les plus brefs, à toute demande officielle (police , gendarmerie , direction du Trésor, ...)
- Procède à la rédaction des dépôts de plaintes et au suivi des dossiers
- Informe la hiérarchie des remarques et suggestions clients. Alerte sur les dysfonctionnements et risques identifiés.

« Conseiller gestion des risques»

Coefficient 150 : collaborateur en contrat d'alternance ou CDD étudiant.

Cœfficient 180 : collaborateur ayant une expérience de 24 mois sur le poste de conseiller gestion des risques au coefficient 165 ayant, sur ce dernier poste, 80 % des compétences requises au niveau « **maîtrise** » à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation.

« Conseiller gestion des risques qualifié »

Coefficient 195 : est affecté à ce coefficient, le collaborateur qui, du fait de son expérience, est en mesure de réaliser des missions nécessitant une prise d'initiative et de responsabilités.
Cette part d'initiative est appréciée après 48 mois d'expérience sur le poste de Conseiller Gestion des risques, après avoir démontré 80 % des compétences requises au niveau « **expertise** » sur le poste de Conseiller gestion des risques au coefficient 180 à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation, et après avoir démontré des capacités à transmettre ses savoirs faire.

Par exception, un collaborateur, recruté et ayant déjà exercé une activité et acquis une expérience certaine dans un emploi similaire au sein d'un établissement bancaire, financier ou d'assurances, peut se voir, lors de son embauche, affecté directement l'un des coefficients prévu à la classification de Conseiller appui commercial.

L'évolution du coefficient 180 au 195 nécessite la maîtrise complète du poste précèdent (en terme de savoirs, savoirs faire et savoirs être).
De plus, l'évaluation des compétences par le manager devra nécessairement s'appuyer sur des critères objectifs et factuels.

RÉFÉRENT METIER GESTION DES RISQUES — COEFFICIENT 210

En plus des activités prévues à la fonction de « Conseiller gestion des risques », il met à disposition de l'équipe son expertise, transmet ses savoirs, savoirs faire et savoirs être.
Il possède un savoir faire particulier et des connaissances pointues dans son métier qui font de lui un referant au sein de l'équipe.

- Participe à la montée en compétences des collaborateurs par un accompagnement technique et une transmission de ses connaissances métiers.
- Diffuse et accompagne l'application des procédures et des informations métiers, assiste les collaborateurs dans leur mise en application
- Prend en charge les collaborateurs nouvellement embauchés. Leur permet d'intégrer leur poste dans de bonnes conditions
- Maintient, par un accompagnement et un support de proximité, un bon niveau de connaissances de l'équipe sur l'activité, la réglementation …
- Favorise l'adhésion des collaborateurs aux objectifs de l'entreprise
- Assure une bonne communication au sein de l'équipe
- Contribue à la conception et l'évolution des processus
- Propose des actions correctrices dans les domaines de sa responsabilité
- Contribue à optimiser l'organisation et la qualité de service
- Contribue à assurer une veille sur ses domaines d'actions. Prévient des risques et dysfonctionnements éventuels.

ANIMATEUR DE SERVICE GESTION DES RISQUES — COEFFICIENT 225

En plus des activités prévues à la fonction de « Référent Métier Gestion des Risques », l'Animateur de service Gestion Risques participe à l'organisation et à l'animation de l'équipe en relation avec son Manager.
Il est le relais managérial au sein de l'équipe, et décline les décisions hiérarchiques

- Assure la coordination et le travail de l'équipe
- Accompagne la mise en œuvre des plans de progrès des collaborateurs
- Diffuse, fait respecter et contrôle l'application les procédures et des informations métiers
- Garantit le respect des procédures de souscription
- Prend en charge les collaborateurs nouvellement embauchés. Leur permet d'intégrer leur poste dans de bonnes conditions
- Maintient un bon niveau de connaissances de l'équipe sur les produits, la réglementation …
- Favorise l'adhésion des collaborateurs aux objectifs de l'entreprise
- Assure une bonne communication au sein de l'équipe

Coefficient 255 : est affecté à ce coefficient, le collaborateur très qualifié qui, du fait de son expérience, est en mesure de réaliser des travaux nécessitants des connaissances générales dans plusieurs techniques ou approfondies dans une spécialité et pouvant être amené à exercer des fonctions de commandement ou de décision.
Cette capacité est appréciée après 24 mois d'expérience sur la fonction d'Animateur de service au coefficient 225, après avoir démontré sur cette dernière fonction, 80 % des compétences requises au niveau « **expertise** » à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation, et après ayant démontré des capacités à transmettre ses savoirs faire.

L'évolution du coefficient 225 au 255 nécessite la maîtrise complète du poste précèdent (en terme de savoirs, savoirs faire et savoirs être).
De plus, l'évaluation des compétences par le manager devra nécessairement s'appuyer sur des critères objectifs et factuels.

MANAGER DE SERVICE – GESTION DES RISQUES	COEFFICIENT 400

Encadre, gère, organise et anime une équipe de détection et de prévention des fraudes.
Assure le contrôle des opérations.

- Organise, gère et contrôle les ressources et moyens requis pour apporter un service de qualité.
- Contrôle le déroulement des opérations
- Forme et dirige son équipe. Recrute et intègre les collaborateurs.
- Informe, organise, et mobilise l'équipe sur les différents projets
- Fait respecter les règles et procédures en vigueur.
- Pilote et analyse les outils de suivi
- Met en œuvre les mesures adaptées à la qualité de service
- Développe la motivation et les compétences de son équipe
- Tient à jour et communique le tableau de suivi de performance
- Développe une relation régulière et efficace avec les parties prenantes.
- Garantit la confidentialité, la sécurité, les procédures et les règles mises en œuvre par l'Entreprise.
- Définit, en relation avec son responsable hiérarchique, les objectifs qualitatifs et quantitatifs de ses collaborateurs. Suit leur réalisation.
- Favorise l'échange d'informations et l'adhésion aux objectifs et projets de l'Entreprise.

« Stagiaire Manager de service - Gestion des risques »

Coefficient 300 : cadre débutant. Cette position ne peut durer plus de 12 mois.

Dans la situation où le stagiaire manager n'aurait pas démontré les compétences et la mobilité nécessaires pour évoluer Manager au coefficient 400 dans les 12 mois, celui-ci réintégrerait la fonction d'Animateur (coefficient 255), le collaborateur marquant son accord sur cette possible « réintégration » lors de sa prise de poste de « Stagiaire Manager ».

« Manager de service - Gestion des risques »

Coefficient 450 : collaborateur gérant de façon régulière l'activité d'une équipe de plus de 2 collaborateurs, ayant au moins 24 mois d'expérience dans l'animation d'une équipe au coefficient 400 et ayant sur cette dernière fonction, 80 % des compétences requises au niveau « **maîtrise** » à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation.

FILIERE GESTION DES RISQUES (suite)

Domaine Surendettement

CONSEILLER GESTION DES RISQUES	COEFFICIENT 165

Accueille et conseille les clients en matière de prévention ou de solutions relatives au surendettement.

- Gère et suit les dossiers déposés aux commissions de surendettement de la Banque de France jusqu'au réaménagement des créances

- Garantit les meilleurs taux d'amortissement des créances en respectant les règles et procédures de l'Entreprise.
- Traite les spécificités liées au surendettement.
- Assure l'accueil téléphonique, la régularisation des dossiers et les réponses clients.
- Propose des solutions au client.
- Informe la hiérarchie des remarques et suggestions clients. Alerte sur les dysfonctionnements et risques identifiés.

« Conseiller gestion des risques»

Coefficient 150 : collaborateur en contrat d'alternance ou CDD étudiant.

Cœfficient 180 : collaborateur ayant une expérience de 24 mois sur le poste de conseiller gestion des risques au coefficient 165 ayant, sur ce dernier poste, 80 % des compétences requises au niveau « **maîtrise** » à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation.

« Conseiller gestion des risques qualifié »

Coefficient 195 : est affecté à ce coefficient, le collaborateur qui, du fait de son expérience, est en mesure de réaliser des missions nécessitant une prise d'initiative et de responsabilités.
Cette part d'initiative est appréciée après 48 mois d'expérience sur le poste de Conseiller Gestion des risques, après avoir démontré 80 % des compétences requises au niveau « **expertise** » sur le poste de Conseiller gestion des risques au coefficient 180 à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation, et après avoir démontré des capacités à transmettre ses savoirs faire.

Par exception, un collaborateur, recruté et ayant déjà exercé une activité et acquis une expérience certaine dans un emploi similaire au sein d'un établissement bancaire, financier ou d'assurances, peut se voir, lors de son embauche, affecté directement l'un des coefficients prévu à la classification de Conseiller appui commercial.

L'évolution du coefficient 180 au 195 nécessite la maîtrise complète du poste précèdent (en terme de savoirs, savoirs faire et savoirs être).
De plus, l'évaluation des compétences par le manager devra nécessairement s'appuyer sur des critères objectifs et factuels.

RÉFÉRENT METIER GESTION DES RISQUES	COEFFICIENT 210

En plus des activités prévues à la fonction de « Conseiller gestion des risques », il met à disposition de l'équipe son expertise, transmet ses savoirs, savoirs faire et savoirs être.
Il possède un savoir faire particulier et des connaissances pointues dans son métier qui font de lui un référent au sein de l'équipe.

- Participe à la montée en compétences des collaborateurs par un accompagnement technique et une transmission de ses connaissances métiers.
- Diffuse et accompagne l'application des procédures et des informations métiers, assiste les collaborateurs dans leur mise en application
- Prend en charge les collaborateurs nouvellement embauchés. Leur permet d'intégrer leur poste dans de bonnes conditions
- Maintient, par un accompagnement et un support de proximité, un bon niveau de connaissances de l'équipe sur l'activité, la réglementation …
- Favorise l'adhésion des collaborateurs aux objectifs de l'entreprise
- Assure une bonne communication au sein de l'équipe
- Contribue à la conception et l'évolution des processus
- Propose des actions correctrices dans les domaines de sa responsabilité
- Contribue à optimiser l'organisation et la qualité de service
- Contribue à assurer une veille sur ses domaines d'actions. Prévient des risques et dysfonctionnements éventuels.

ANIMATEUR DE SERVICE GESTION DES RISQUES	COEFFICIENT 225

En plus des activités prévues à la fonction de « Référent Métier Gestion des Risques », l'Animateur de service Gestion des Risques participe à l'organisation et à l'animation de l'équipe en relation avec son Manager.

- Assure la coordination et le travail de l'équipe
- Accompagne la mise en œuvre des plans de progrès des collaborateurs
- Diffuse, fait respecter et contrôle l'application les procédures et des informations métiers
- Garantit le respect des procédures de souscription
- Prend en charge les collaborateurs nouvellement embauchés. Leur permet d'intégrer leur poste dans de bonnes conditions
- Maintient un bon niveau de connaissances de l'équipe sur les produits, la réglementation …
- Favorise l'adhésion des collaborateurs aux objectifs de l'entreprise
- Assure une bonne communication au sein de l'équipe

Coefficient 255 : est affecté à ce coefficient, le collaborateur très qualifié qui, du fait de son expérience, est en mesure de réaliser des travaux nécessitants des connaissances générales dans plusieurs techniques ou approfondies dans une spécialité et pouvant être amené à exercer des fonctions de commandement ou de décision.
Cette capacité est appréciée après 24 mois d'expérience sur la fonction d'Animateur de service au coefficient 225, après avoir démontré sur cette dernière fonction, 80 % des compétences requises au niveau « **expertise** » à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation, et après ayant démontré des capacités à transmettre ses savoirs faire.

L'évolution du coefficient 225 au 255 nécessite la maîtrise complète du poste précèdent (en terme de savoirs, savoirs faire et savoirs être).
De plus, l'évaluation des compétences par le manager devra nécessairement s'appuyer sur des critères objectifs et factuels.

MANAGER DE SERVICE – GESTION DES RISQUES	COEFFICIENT 400

Encadre, gère, organise et anime une équipe de prévention des risques liés au surendettement.
Assure le contrôle des opérations.

- Organise, gère et contrôle les ressources et moyens requis pour apporter un service de qualité.
- Contrôle le déroulement des opérations
- Forme et dirige son équipe. Recrute et intègre les collaborateurs.
- Informe, organise, et mobilise l'équipe sur les différents projets
- Fait respecter les règles et procédures en vigueur.
- Pilote et analyse les outils de suivi
- Met en œuvre les mesures adaptées à la qualité de service
- Développe la motivation et les compétences de son équipe
- Tient à jour et communique le tableau de suivi de performance
- Développe une relation régulière et efficace avec les parties prenantes.
- Garantit la confidentialité, la sécurité, les procédures et les règles mises en œuvre par l'Entreprise.
- Définit, en relation avec son responsable hiérarchique, les objectifs qualitatifs et quantitatifs de ses collaborateurs. Suit leur réalisation.
- Favorise l'échange d'informations et l'adhésion aux objectifs et projets de l'Entreprise.

« Stagiaire Manager de service - Gestion des risques »

Coefficient 300 : cadre débutant. Cette position ne peut durer plus de 12 mois.

Dans la situation où le stagiaire manager n'aurait pas démontré les compétences et la mobilité nécessaires pour évoluer Manager au coefficient 400 dans les 12 mois, celui-ci réintégrerait la fonction d'Animateur (coefficient 255),

le collaborateur marquant son accord sur cette possible « réintégration » lors de sa prise de poste de « Stagiaire Manager ».

« Manager de service - Gestion des risques »

Coefficient 450 : collaborateur gérant de façon régulière l'activité d'une équipe de plus de 2 collaborateurs, ayant au moins 24 mois d'expérience dans l'animation d'une équipe au coefficient 400 et ayant sur cette dernière fonction, 80 % des compétences requises au niveau « **maîtrise** » à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation.

FILIERE GESTION DES RISQUES (suite)

RESPONSABLE DE SERVICE - GESTION DES RISQUES	COEFFICIENT 700

Assure et développe l'activité d'un service de plus de 20 collaborateurs dont des Cadres en rattachement directe.
Est responsable du fonctionnement de son service, des projets et des moyens mis en œuvre pour l'atteinte des objectifs.

- Organise, gère et contrôle les ressources et moyens requis pour assurer le fonctionnement et le développement son activité
- Contrôle le déroulement des opérations
- Forme et dirige son équipe. Recrute et intègre les collaborateurs.
- Informe, organise et mobilise l'équipe sur les différents projets
- Pilote et accompagne le développement des projets au sein de son service
- Garantit les budgets alloués
- Pilote et analyse les outils de suivi
- Met en œuvre les mesures adaptées à la qualité de service
- Développe la motivation et les compétences de son équipe
- Définit, en relation avec son responsable hiérarchique, les objectifs qualitatifs et quantitatifs de ses collaborateurs. Suit leur réalisation.
- Favorise l'échange d'informations et l'adhésion aux objectifs et projets de l'Entreprise.

RESPONSABLE DE POLE – GESTION DES RISQUES	COEFFICIENT 850

Rattaché hiérarchiquement au Directeur, assure le fonctionnement de son pôle .
Met en œuvre dans son domaine d'activité les orientations ou décisions techniques, commerciales, économique ou stratégiques de l'Entreprise

- Participe à la définition de la stratégie et à la définition des actions liées à son activité.
- Planifie et organise des actions à mener pour réaliser les objectifs fixés. Assure leur suivi régulier.
- Organise le fonctionnement optimal de son pôle. Anime ses équipes. Suit et fait évoluer le niveau de compétence requis.
- Garantit la cohérence et la qualité des messages et des supports diffusés
- S'assure du partage de l'information et de la qualité de la relation de travail de ses équipes avec les autres pôles ou parties prenantes.
- Met en œuvre un suivi régulier des actions et de la performance technique et économique de ses activités.
- Informe sur l'avancement des opérations. Alerte sur les éventuels retards, risques ou dysfonctionnements.

FILIERE GESTION DES RISQUES (suite)

Les définitions de poste ci-dessous concernent les filières et domaines suivant(e)s :

Domaine Audit / contrôle interne

Domaine juridique

CHARGE DE	COEFFICIENT 165

Réalise les tâches courantes liées à l'activité de son service

- Réalise les différents aspects et phases du travail confié.
- Respecte les normes de qualité et les délais fixés.
- S'adapte aux caractéristiques et à la diversité des tâches.
- Propose des solutions permettant de répondre aux attentes clients (internes ou externes)
- Organise son travail en fonction des priorités définies
- Suivant le travail demandé peut travailler seul ou en équipe.
- Contribue au fonctionnement général et efficace de son service.

« Chargé de … »

Coefficient 150 : collaborateur en contrat d'alternance.

Cœfficient 180 : collaborateur ayant une expérience de 24 mois sur un poste équivalent au coefficient 165 et ayant sur ce dernier poste, 80 % des compétences requises au niveau « **maîtrise** » à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation.

« Chargé de … qualifié »

Coefficient 195 : est affecté à ce coefficient, le collaborateur qui, du fait de son expérience, est en mesure de réaliser des missions nécessitant une prise d'initiative et de responsabilités.
Cette part d'initiative est appréciée après 48 mois d'expérience sur le poste de Chargé de …, après avoir démontré 80 % des compétences requises au niveau « **expertise** » sur le poste de « chargé de… » au coefficient 180 à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation, et après avoir démontré des capacités à transmettre ses savoirs faire.

Par exception, un collaborateur, recruté et ayant déjà exercé une activité et acquis une expérience certaine dans un emploi similaire au sein d'un établissement bancaire, financier ou d'assurances, peut se voir, lors de son embauche, affecté directement l'un des coefficients prévu à la présente classification.

RÉFÉRENT METIER .	COEFFICIENT 210

En plus des activités prévues à la fonction de « Chargé de », il met à disposition de l'équipe son expertise, transmet ses savoirs, savoirs faire et savoirs être.
Il possède un savoir faire particulier et des connaissances pointues dans son métier qui font de lui un referant au sein de l'équipe.

- Participe à la montée en compétences des collaborateurs par un accompagnement technique et une transmission de ses connaissances métiers.
- Diffuse et accompagne l'application des procédures et des informations métiers, assiste les collaborateurs dans leur mise en application
- Prend en charge les collaborateurs nouvellement embauchés. Leur permet d'intégrer leur poste dans de bonnes conditions
- Maintient, par un accompagnement et un support de proximité, un bon niveau de connaissances de l'équipe sur l'activité, la réglementation …

- Favorise l'adhésion des collaborateurs aux objectifs de l'entreprise
- Assure une bonne communication au sein de l'équipe
- Contribue à la conception et l'évolution des processus
- Propose des actions correctrices dans les domaines de sa responsabilité
- Contribue à optimiser l'organisation et la qualité de service
- Contribue à assurer une veille sur ses domaines d'actions. Prévient des risques et dysfonctionnements éventuels.

ANIMATEUR DE PROJETS . . .	COEFFICIENT 225

En plus des activités prévues à la fonction de « Référent métier ... », l'Animateur de projets participe au pilotage et à la mise en œuvre des projets de l'Entreprise.

- Prend connaissance des caractéristiques du ou des projets auxquels il participe.
- Participe à l'établissement des liens nécessaires avec les différentes parties prenantes au(x) projet(s).
- Participe à l'animation des groupes de travail.
- Elabore les cahiers des charges, documents ainsi que les supports opérationnels nécessaires.
- Recherche les prestataires et s'assure des conditions de qualité et d'efficacité de la prestation
- Communique sur les actions menées auprès des services concernés.
- Contribue à la conception et à l'évolution des processus
- Propose des actions correctrices dans les domaines de sa responsabilité
- Contribue à optimiser l'organisation et la qualité de service
- Contribue à assurer une veille sur ses domaines d'actions. Prévient des risques et dysfonctionnements éventuels
- Assure un suivi administratif rigoureux des dossiers confiés

Coefficient 255 : est affecté à ce coefficient, le collaborateur très qualifié qui, du fait de son expérience, est en mesure de réaliser des travaux nécessitants des connaissances générales dans plusieurs techniques ou approfondies dans une spécialité et pouvant être amené à exercer des fonctions de commandement ou de décision.
Cette capacité est appréciée après 24 mois d'expérience sur la fonction d'Animateur au coefficient 225, après avoir démontré sur cette dernière fonction, 80 % des compétences requises au niveau « **expertise** » à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation, et après ayant démontré des capacités à transmettre ses savoirs faire.

L'évolution du coefficient 225 au 255 nécessite la maîtrise complète du poste précèdent (en terme de savoirs, savoirs faire et savoirs être).
De plus, l'évaluation des compétences par le manager devra nécessairement s'appuyer sur des critères objectifs et factuels.

MANAGER DE PROJETS .	COEFFICIENT 400

Propose les plans d'action pour développer l'activité du service.
Met en œuvre, coordonne et accompagne la réalisation des projets qui lui sont confiés :

- Prend connaissance des caractéristiques des projets et des conditions de réalisation et de mise en oeuvre
- Crée les liens et relations de travail nécessaires avec les différentes parties prenantes.
- Organise et planifie la réalisation des projets
- Anime les groupes de travail
- Elabore les cahiers des charges, documents ainsi que les supports opérationnels nécessaires
- Recherche les prestataires et s'assure du meilleur rapport de la prestation
- Communique sur les actions menées auprès des services concernés
- Conçoit et fait évoluer les processus. S'adapte aux nouvelles orientations
- Propose des actions correctrices dans ses domaines de compétences.
- Optimise l'organisation et la qualité de service

- Assure une veille sur ses domaines d'actions. Identifie les risques et dysfonctionnement et met en œuvre les mesures préventives ou correctrices.
- Contrôle le suivi technique et administratif des dossiers confiés
- Gère ses coûts de fonctionnement et respecte le budget alloué
- Garantit les échéances fixées

« Stagiaire Manager de Projet ... »

Coefficient 300 : cadre débutant. Cette position ne peut durer plus de 12 mois.

Dans la situation où le stagiaire manager n'aurait pas démontré les compétences et la mobilité nécessaires pour évoluer Manager au coefficient 400 dans les 12 mois celui-ci réintégrerait la fonction d'Animateur (coefficient 255), le collaborateur marquant son accord sur la possible « réintégration » lors de sa prise de poste de « Stagiaire Manager ».

MANAGER DE SERVICE ... COEFFICIENT 400

Assure et développe l'activité d'un service composé de moins de 20 collaborateurs.
Dirige, organise et gère le fonctionnement de son équipe.

- Organise, gère et contrôle les ressources et moyens requis pour assurer le fonctionnement et le développement son activité
- Contrôle le déroulement des opérations
- Forme et dirige son équipe. Recrute et intègre les collaborateurs.
- Informe, organise, et mobilise l'équipe sur les différents projets
- Pilote et analyse les outils de suivi
- Met en œuvre les mesures adaptées à la qualité de service
- Développe la motivation et les compétences de son équipe
- Garantit la confidentialité, la sécurité, les procédures et les règles mises en œuvre par l'Entreprise.
- Définit, en relation avec son responsable hiérarchique, les objectifs qualitatifs et quantitatifs de ses collaborateurs. Suit leur réalisation.
- Favorise l'échange d'informations et l'adhésion aux objectifs et projets de l'Entreprise.

« Stagiaire Manager de service ... »

Coefficient 300 : cadre débutant. Cette position ne peut durer plus de 12 mois.

Dans la situation où le stagiaire manager n'aurait pas démontré les compétences et la mobilité nécessaires pour évoluer Manager au coefficient 400 dans les 12 mois celui-ci réintégrerait la fonction d'Animateur (coefficient 255), le collaborateur marquant son accord sur la possible « réintégration » lors de sa prise de poste de « Stagiaire Manager ».

« Manager de service ... »

Coefficient 450 : collaborateur gérant de façon régulière l'activité d'une équipe de plus de 2 collaborateurs, ayant au moins 24 mois d'expérience dans l'animation d'une équipe au coefficient 400 et ayant sur cette dernière fonction, 80 % des compétences requises au niveau « **maîtrise** » à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation.

RESPONSABLE DE SERVICE ... COEFFICIENT 700

Assure et développe l'activité d'un service de plus de 20 collaborateurs dont des Cadres en rattachement directe.

Est responsable du fonctionnement de son service, des projets et des moyens mis en œuvre pour l'atteinte des objectifs.

- Organise, gère et contrôle les ressources et moyens requis pour assurer le fonctionnement et le développement son activité
- Contrôle le déroulement des opérations
- Forme et dirige son équipe. Recrute et intègre les collaborateurs.
- Informe, organise et mobilise l'équipe sur les différents projets
- Pilote et accompagne le développement des projets au sein de son service
- Garantit les budgets alloués
- Pilote et analyse les outils de suivi
- Met en œuvre les mesures adaptées à la qualité de service
- Développe la motivation et les compétences de son équipe
- Définit, en relation avec son responsable hiérarchique, les objectifs qualitatifs et quantitatifs de ses collaborateurs. Suit leur réalisation.
- Favorise l'échange d'informations et l'adhésion aux objectifs et projets de l'Entreprise.

RESPONSABLE DE POLE	COEFFICIENT 850

Rattaché hiérarchiquement au Directeur, assure le fonctionnement de son pôle.
Met en œuvre dans son domaine d'activité les orientations ou décisions techniques, commerciales, économique ou stratégiques de l'Entreprise

- Participe à la définition de la stratégie et à la définition des actions liées à son activité.
- Planifie et organise des actions à mener pour réaliser les objectifs fixés. Assure leur suivi régulier.
- Organise le fonctionnement optimal de son pôle. Anime ses équipes. Suit et fait évoluer le niveau de compétence requis.
- Garantit la cohérence et la qualité des messages et des supports diffusés
- S'assure du partage de l'information et de la qualité de la relation de travail de ses équipes avec les autres pôles ou parties prenantes.
- Met en œuvre un suivi régulier des actions et de la performance technique et économique de ses activités.
- Informe sur l'avancement des opérations. Alerte sur les éventuels retards, risques ou dysfonctionnements.

FILIERE APPUI COMMERCIAL

Domaine appui magasin

CONSEILLER APPUI COMMERCIAL	COEFFICIENT 165

Traite les demandes des agences du réseau et assiste les conseillers dans leur activité de vente.

- Répond aux appels et aux questions des agences du réseau
- Informe, assiste et propose des solutions permettant de répondre aux attentes clients.
- Contribue à la réalisation des objectifs commerciaux de l'Entreprise.
- Optimise chaque contact par des explications claires et précises.
- Collecte les informations relatives aux pratiques et à la nature des appels.
- Créé une relation de qualité favorable à un fonctionnement commercial optimal et la maîtrise des risques.
- Maîtrise les techniques de vente pour apporter les meilleurs conseils et services.
- Identifie et signale les éventuels dysfonctionnements ou anomalies.
- Exerce son activité dans le respect des procédures.

« Conseiller appui commercial»

Coefficient 150 : collaborateur en contrat d'alternance.

Cœfficient 180 : collaborateur ayant une expérience de 24 mois sur le poste de conseiller appui commercial au coefficient 165 et ayant sur ce dernier poste, 80 % des compétences requises au niveau « **maîtrise** » à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation.

« Conseiller appui commercial qualifié »

Coefficient 195 : est affecté à ce coefficient, le collaborateur qui, du fait de son expérience, est en mesure de réaliser des missions nécessitant une prise d'initiative et de responsabilités.
Cette part d'initiative est appréciée après 48 mois d'expérience sur le poste de Conseiller appui commercial, après avoir démontré 80 % des compétences requises au niveau « **expertise** » sur le poste de Conseiller appui commercial au cœfficient 180 à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation, et après avoir démontré des capacités à transmettre ses savoirs faire.

Par exception, un collaborateur, recruté et ayant déjà exercé une activité et acquis une expérience certaine dans un emploi similaire au sein d'un établissement bancaire, financier ou d'assurances, peut se voir, lors de son embauche, affecté directement l'un des coefficients prévu à la classification de Conseiller appui commercial.

L'évolution du coefficient 180 au 195 nécessite la maîtrise complète du poste précèdent (en terme de savoirs, savoirs faire et savoirs être).
De plus, l'évaluation des compétences par le manager devra nécessairement s'appuyer sur des critères objectifs et factuels.

RÉFÉRENT METIER - APPUI COMMERCIAL — COEFFICIENT 210

En plus des activités prévues à la fonction de « Conseiller appui commercial », il met à disposition de l'équipe son expertise, transmet ses savoirs, savoirs faire et savoirs être.
Il possède un savoir faire particulier et des connaissances pointues dans son métier qui font de lui un referant au sein de l'équipe.

- Diffuse et accompagne l'application des procédures et des informations métiers. Assiste les collaborateurs dans leur mise en application.
- Conseille et apporte son savoir faire.
- Maintient, par un accompagnement et un support de proximité, un bon niveau de connaissances de l'équipe.
- Accompagne la mise en œuvre des plans de progrès des collaborateurs
- Prend en charge les collaborateurs nouvellement embauchés. Leur permet d'intégrer leur poste dans de bonnes conditions
- Favorise l'adhésion des collaborateurs aux objectifs de l'entreprise
- Participe à la conception et l'évolution des processus
- Propose des actions correctrices dans les domaines de sa responsabilité
- Contribue à optimiser l'organisation et la qualité de service
- Assure une veille dans son domaine de compétences. Informe des risques et dysfonctionnements identifiés.

ANIMATEUR DE SERVICE - APPUI COMMERCIAL — COEFFICIENT 225

En plus des activités prévues à la fonction de « Référent Métier appui commercial », l'Animateur de service Appui commercial participe à l'organisation et à l'animation de l'équipe en relation avec son Manager.
Il est le relais managérial au sein de l'équipe, et décline les décisions hiérarchiques.

- Assure la coordination et le travail de l'équipe
- Accompagne la mise en œuvre des plans de progrès des collaborateurs
- Diffuse, fait respecter et contrôle l'application les procédures et des informations métiers

- Garantit le respect des procédures de souscription
- Prend en charge les collaborateurs nouvellement embauchés. Leur permet d'intégrer leur poste dans de bonnes conditions
- Maintient un bon niveau de connaissances de l'équipe sur les produits, la réglementation …
- Favorise l'adhésion des collaborateurs aux objectifs de l'entreprise
- Assure une bonne communication au sein de l'équipe

Coefficient 255 : est affecté à ce coefficient, le collaborateur très qualifié qui, du fait de son expérience, est en mesure de réaliser des travaux nécessitants des connaissances générales dans plusieurs techniques ou approfondies dans une spécialité et pouvant être amené à exercer des fonctions de commandement ou de décision.
Cette capacité est appréciée après 24 mois d'expérience sur la fonction d'Animateur de service au coefficient 225, après avoir démontré sur cette dernière fonction, 80 % des compétences requises au niveau « **expertise** » à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation, et après ayant démontré des capacités à transmettre ses savoirs faire.

L'évolution du coefficient 225 au 255 nécessite la maîtrise complète du poste précédent (en terme de savoirs, savoirs faire et savoirs être).
De plus, l'évaluation des compétences par le manager devra nécessairement s'appuyer sur des critères objectifs et factuels.

MANAGER DE SERVICE - APPUI COMMERCIAL	COEFFICIENT 400

Assure et développe l'activité d'un service de moins de 20 collaborateurs.
Dirige, organise et gère le fonctionnement de son équipe.

- Organise, gère et contrôle les ressources et moyens requis pour assurer le fonctionnement et le développement son activité
- Contrôle le déroulement des opérations
- Forme et dirige son équipe. Recrute et intègre les collaborateurs.
- Informe, organise, et mobilise l'équipe sur les différents projets
- Pilote et analyse les outils de suivi
- Met en œuvre les mesures adaptées à la qualité de service
- Développe la motivation et les compétences de son équipe
- Garantit la confidentialité, la sécurité, les procédures et les règles mises en œuvre par l'Entreprise.
- Définit, en relation avec son responsable hiérarchique, les objectifs qualitatifs et quantitatifs de ses collaborateurs. Suit leur réalisation.
- Favorise l'échange d'informations et l'adhésion aux objectifs et projets de l'Entreprise.

« Stagiaire Manager d'appui commercial »

Coefficient 300 : cadre débutant. Cette position ne peut durer plus de 12 mois.

Dans la situation où le stagiaire manager n'aurait pas démontré les compétences et la mobilité nécessaires pour évoluer Manager au coefficient 400 dans les 12 mois, celui-ci réintégrerait la fonction d'Animateur (coefficient 255), le collaborateur marquant son accord sur cette possible « réintégration » lors de sa prise de poste de « Stagiaire Manager ».

« Manager d'appui commercial »

Coefficient 450 : collaborateur gérant de façon régulière l'activité d'une équipe de plus de 2 collaborateurs, ayant au moins 24 mois d'expérience dans l'animation d'une équipe au coefficient 400 et ayant sur cette dernière fonction, 80 % des compétences requises au niveau « **maîtrise** » à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation.

RESPONSABLE DE SERVICE - APPUI COMMERCIAL	COEFFICIENT 700

Assure et développe l'activité d'un service de plus de 20 collaborateurs dont des Cadres en rattachement directe.
Est responsable du fonctionnement de son service, des projets et des moyens mis en œuvre pour l'atteinte des objectifs.

- Organise, gère et contrôle les ressources et moyens requis pour assurer le fonctionnement et le développement son activité
- Contrôle le déroulement des opérations
- Forme et dirige son équipe. Recrute et intègre les collaborateurs.
- Informe, organise et mobilise l'équipe sur les différents projets
- Pilote et accompagne le développement des projets au sein de son service
- Garantit les budgets alloués
- Pilote et analyse les outils de suivi
- Met en œuvre les mesures adaptées à la qualité de service
- Développe la motivation et les compétences de son équipe
- Définit, en relation avec son responsable hiérarchique, les objectifs qualitatifs et quantitatifs de ses collaborateurs. Suit leur réalisation.
- Favorise l'échange d'informations et l'adhésion aux objectifs et projets de l'Entreprise.

RESPONSABLE DE POLE	COEFFICIENT 850

Assure le fonctionnement de son pôle.
Met en œuvre dans son domaine d'activité les orientations ou décisions techniques, commerciales, économique ou stratégiques de l'Entreprise

- Participe à la définition de la stratégie et à la définition des actions liées à son activité.
- Planifie et organise des actions à mener pour réaliser les objectifs fixés. Assure leur suivi régulier.
- Organise le fonctionnement optimal de son pôle. Anime ses équipes. Suit et fait évoluer le niveau de compétence requis.
- Garantit la cohérence et la qualité des messages et des supports diffusés
- S'assure du partage de l'information et de la qualité de la relation de travail de ses équipes avec les autres pôles ou parties prenantes.
- Met en œuvre un suivi régulier des actions et de la performance technique et économique de ses activités.
- Informe sur l'avancement des opérations. Alerte sur les éventuels retards, risques ou dysfonctionnements.

FILIERE APPUI COMMERCIAL (suite)

Domaine Etudes Prêts Personnels

CONSEILLER APPUI COMMERCIAL	COEFFICIENT 165

Vend et étudie toute demande de crédit (prêts personnels, ouverture Carte bancaire, augmentation de crédit ...).

- Réserve au client un contact et un accueil de qualité.
- Reçoit, analyse et traite la demande client. Evalue les risques.
- Etudie le dossier du client et lui propose la meilleure solution.
- Suit ses dossiers en attente de pièces complémentaires, et recontacte le client pour obtenir les informations ou documents manquants, afin de finaliser l'étude du dossier client.
- Formule des propositions dans le respect des normes et règles de sécurité de l'Entreprise. Lui propose des produits complémentaires.
- Argumente les éventuels refus ou propositions différentes de la demande initiale du client.
- Assemble les documents et informations nécessaires à l'élaboration du dossier de prêt. Assure la qualité d'élaboration du dossier..
- Détecte et signale les anomalies et dysfonctionnements. Constitue les dossiers à transmettre au service prévention des fraudes .

« Conseiller appui commercial»

Coefficient 150 : collaborateur en contrat d'alternance.

Cœfficient 180 : collaborateur ayant une expérience de 24 mois sur le poste de conseiller appui commercial au coefficient 165 ayant, sur ce dernier poste, 80 % des compétences requises au niveau « **maîtrise** » à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation.

« Conseiller appui commercial qualifié »

Coefficient 195 : est affecté à ce coefficient, le collaborateur qui, du fait de son expérience, est en mesure de réaliser des missions nécessitant une prise d'initiative et de responsabilités.
Cette part d'initiative est appréciée après 48 mois d'expérience sur le poste de Conseiller appui commercial, après avoir démontré 80 % des compétences requises au niveau « **expertise** » sur le poste de Conseiller appui commercial au coefficient 180 à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation, et après avoir démontré des capacités à transmettre ses savoirs faire.

Par exception, un collaborateur, recruté et ayant déjà exercé une activité et acquis une expérience certaine dans un emploi similaire au sein d'un établissement bancaire, financier ou d'assurances, peut se voir, lors de son embauche, affecté directement l'un des coefficients prévu à la présente classification.

L'évolution du coefficient 180 au 195 nécessite la maîtrise complète du poste précèdent (en terme de savoirs, savoirs faire et savoirs être).
De plus, l'évaluation des compétences par le manager devra nécessairement s'appuyer sur des critères objectifs et factuels.

RÉFÉRENT METIER - APPUI COMMERCIAL	COEFFICIENT 210

En plus des activités prévues à la fonction de « Conseiller appui commercial », il met à disposition de l'équipe son expertise, transmet ses savoirs, savoirs faire et savoirs être.
Il possède un savoir faire particulier et des connaissances pointues dans son métier qui font de lui un referant au sein de l'équipe.

- Diffuse et accompagne l'application des procédures et des informations métiers. Assiste les collaborateurs dans leur mise en application.
- Conseille et apporte son savoir faire.
- Maintient, par un accompagnement et un support de proximité, un bon niveau de connaissances de l'équipe.
- Accompagne la mise en œuvre des plans de progrès des collaborateurs
- Prend en charge les collaborateurs nouvellement embauchés. Leur permet d'intégrer leur poste dans de bonnes conditions
- Favorise l'adhésion des collaborateurs aux objectifs de l'entreprise
- Participe à la conception et l'évolution des processus
- Propose des actions correctrices dans les domaines de sa responsabilité
- Contribue à optimiser l'organisation et la qualité de service
- Assure une veille dans son domaine de compétences. Informe des risques et dysfonctionnements identifiés.

ANIMATEUR DE SERVICE - APPUI COMMERCIAL	COEFFICIENT 225

En plus des activités prévues à la fonction de « Référent Métier appui commercial », l'Animateur de service Appui commercial participe à l'organisation et à l'animation de l'équipe en relation avec son Manager.
Il est le relais managérial au sein de l'équipe, et décline les décisions hiérarchiques

- Assure la coordination et le travail de l'équipe
- Accompagne la mise en œuvre des plans de progrès des collaborateurs
- Diffuse, fait respecter et contrôle l'application les procédures et des informations métiers
- Garantit le respect des procédures de souscription
- Prend en charge les collaborateurs nouvellement embauchés. Leur permet d'intégrer leur poste dans de bonnes conditions
- Maintient un bon niveau de connaissances de l'équipe sur les produits, la réglementation …
- Favorise l'adhésion des collaborateurs aux objectifs de l'entreprise
- Assure une bonne communication au sein de l'équipe

Coefficient 255 : est affecté à ce coefficient, le collaborateur très qualifié qui, du fait de son expérience, est en mesure de réaliser des travaux nécessitants des connaissances générales dans plusieurs techniques ou approfondies dans une spécialité et pouvant être amené à exercer des fonctions de commandement ou de décision.
Cette capacité est appréciée après 24 mois d'expérience sur la fonction d'Animateur de service au coefficient 225, après avoir démontré, sur cette dernière fonction, 80 % des compétences requises au niveau « **expertise** » à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation, et après ayant démontré des capacités à transmettre ses savoirs faire.

L'évolution du coefficient 225 au 255 nécessite la maîtrise complète du poste précèdent (en terme de savoirs, savoirs faire et savoirs être).
De plus, l'évaluation des compétences par le manager devra nécessairement s'appuyer sur des critères objectifs et factuels.

MANAGER D'APPUI COMMERCIAL	COEFFICIENT 400

Assure et développe l'activité commerciale et la vente. Organise et gère le fonctionnement de son service et de son équipe. Contrôle le déroulement des opérations.

- Organise, gère et contrôle les ressources et moyens requis pour satisfaire et fidéliser les clients, développer les ventes et favoriser les performances de son équipe.
- Recrute, intègre, forme et dirige son équipe ; développe la dynamique commerciale du service en favorisant le développement des compétences
- Contribue à la satisfaction des clients en favorisant un accueil et un service de qualité .
- Informe, organise, met en œuvre et mobilise l'équipe sur les opérations commerciales
- Pilote les outils de suivi et met en œuvre les mesures favorables à la performance et au développement commercial
- Garantit la confidentialité, la sécurité, les procédures et les règles mises en œuvre par l'Entreprise.
- Définit, en relation avec son responsable hiérarchique, les objectifs qualitatifs et quantitatifs, de ses collaborateurs. Suit leur réalisation.
- Développe l'activité et le chiffre d'affaires par des actions spécifiques et une relation régulière et efficace avec les parties prenantes.
- Favorise l'échange d'informations et l'adhésion aux objectifs et projets de l'Entreprise.

« Stagiaire Manager d'appui commercial »

Coefficient 300 : cadre débutant. Cette position ne peut durer plus de 12 mois.

Dans la situation où le stagiaire manager n'aurait pas démontré les compétences et la mobilité nécessaires pour évoluer Manager au coefficient 400 dans les 12 mois, celui-ci réintégrerait la fonction d'Animateur (coefficient 255), le collaborateur marquant son accord sur cette possible « réintégration » lors de sa prise de poste de « Stagiaire Manager ».

« Manager d' appui commercial »

Coefficient 450 : collaborateur gérant de façon régulière l'activité d'une équipe de plus de 2 collaborateurs, ayant au moins 24 mois d'expérience dans l'animation d'une équipe au coefficient 400 et ayant sur cette dernière fonction, 80 % des compétences requises au niveau « **maîtrise** » à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation.

RESPONSABLE DE SERVICE - APPUI COMMERCIAL	COEFFICIENT 700

Assure et développe l'activité d'un service de plus de 20 collaborateurs dont des Cadres en rattachement directe.
Est responsable du fonctionnement de son service, des projets et des moyens mis en œuvre pour l'atteinte des objectifs.

- Organise, gère et contrôle les ressources et moyens requis pour assurer le fonctionnement et le développement son activité
- Contrôle le déroulement des opérations
- Forme et dirige son équipe. Recrute et intègre les collaborateurs.
- Informe, organise et mobilise l'équipe sur les différents projets
- Pilote et accompagne le développement des projets au sein de son service
- Garantit les budgets alloués
- Pilote et analyse les outils de suivi
- Met en œuvre les mesures adaptées à la qualité de service
- Développe la motivation et les compétences de son équipe
- Définit, en relation avec son responsable hiérarchique, les objectifs qualitatifs et quantitatifs de ses collaborateurs. Suit leur réalisation.
- Favorise l'échange d'informations et l'adhésion aux objectifs et projets de l'Entreprise.

RESPONSABLE DE POLE	COEFFICIENT 850

Assure le fonctionnement de son pôle.
Met en œuvre dans son domaine d'activité les orientations ou décisions techniques, commerciales, économique ou stratégiques de l'Entreprise

- Participe à la définition de la stratégie et à la définition des actions liées à son activité.
- Planifie et organise des actions à mener pour réaliser les objectifs fixés. Assure leur suivi régulier.
- Organise le fonctionnement optimal de son pôle. Anime ses équipes. Suit et fait évoluer le niveau de compétence requis.
- Garantit la cohérence et la qualité des messages et des supports diffusés
- S'assure du partage de l'information et de la qualité de la relation de travail de ses équipes avec les autres pôles ou parties prenantes.
- Met en œuvre un suivi régulier des actions et de la performance technique et économique de ses activités.
- Informe sur l'avancement des opérations. Alerte sur les éventuels retards, risques ou dysfonctionnements.

FILIERE APPUI COMMERCIAL (suite)

Domaine Satisfaction Clients

CONSEILLER APPUI COMMERCIAL	COEFFICIENT 165

Garantit la satisfaction clients en répondant à leurs questions et à leurs attentes.

- Traite les demandes, suggestions et remarques écrites des clients dans le cadre d'un service après vente.
- Rédige des courriers de réponse adaptés au client et à sa situation.
- Maîtrise les formulations et les différents types d'argumentation et d'explication.
- Répond aux appels et accueille le client. Lui réserve un contact et un accueil de qualité.
- Etudie les demandes de prise en charge ou de solution suite à un incident.
- Gère les dossiers de succession sur l'ensemble des produits.
- Détecte la sensibilité de la correspondance et identifie les risques.
- Constitue les dossiers de contentieux.
- Informe ou alerte la hiérarchie des dysfonctionnement identifiés suite aux remarques et suggestions clients. liées à des dysfonctionnements.

« Conseiller appui commercial»

Coefficient 150 : collaborateur en contrat d'alternance.

Cœfficient 180 : collaborateur ayant une expérience de 24 mois sur le poste de conseiller appui commercial au coefficient 165 ayant, sur ce dernier poste, 80% des compétences requises au niveau « **maîtrise** » à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation.

« Conseiller appui commercial qualifié »

Coefficient 195 : est affecté à ce coefficient, le collaborateur qui, du fait de son expérience, est en mesure de réaliser des missions nécessitant une prise d'initiative et de responsabilités.
Cette part d'initiative est appréciée après 48 mois d'expérience sur le poste de Conseiller appui commercial, après avoir démontré 80 % des compétences requises au niveau « **expertise** » sur le poste de Conseiller appui commercial au coefficient 180 à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation, et après avoir démontré des capacités à transmettre ses savoirs faire.

Par exception, un collaborateur, recruté et ayant déjà exercé une activité et acquis une expérience certaine dans un emploi similaire au sein d'un établissement bancaire, financier ou d'assurances, peut se voir, lors de son embauche, affecté directement l'un des coefficients prévu à la présente classification.

L'évolution du coefficient 180 au 195 nécessite la maîtrise complète du poste précèdent (en terme de savoirs, savoirs faire et savoirs être).
De plus, l'évaluation des compétences par le manager devra nécessairement s'appuyer sur des critères objectifs et factuels.

RÉFÉRENT METIER - APPUI COMMERCIAL	COEFFICIENT 210

En plus des activités prévues à la fonction de « Conseiller appui commercial », il met à disposition de l'équipe son expertise, transmet ses savoirs, savoirs faire et savoirs être.
Il possède un savoir faire particulier et des connaissances pointues dans son métier qui font de lui un referant au sein de l'équipe.

- Diffuse et accompagne l'application des procédures et des informations métiers. Assiste les collaborateurs dans leur mise en application.
- Conseille et apporte son savoir faire.
- Maintient, par un accompagnement et un support de proximité, un bon niveau de connaissances de l'équipe.
- Accompagne la mise en œuvre des plans de progrès des collaborateurs
- Prend en charge les collaborateurs nouvellement embauchés. Leur permet d'intégrer leur poste dans de bonnes conditions
- Favorise l'adhésion des collaborateurs aux objectifs de l'entreprise
- Participe à la conception et l'évolution des processus
- Propose des actions correctrices dans les domaines de sa responsabilité
- Contribue à optimiser l'organisation et la qualité de service
- Assure une veille dans son domaine de compétences. Informe des risques et dysfonctionnements identifiés.

ANIMATEUR DE SERVICE - APPUI COMMERCIAL	COEFFICIENT 225

En plus des activités prévues à la fonction de « Référent Métier appui commercial », l'Animateur de service Appui commercial participe à l'organisation et à l'animation de l'équipe en relation avec son Manager.
Il est le relais managérial au sein de l'équipe, et décline les décisions hiérarchiques.

- Assure la coordination et le travail de l'équipe
- Accompagne la mise en œuvre des plans de progrès des collaborateurs
- Diffuse, fait respecter et contrôle l'application les procédures et des informations métiers
- Garantit le respect des procédures de souscription
- Prend en charge les collaborateurs nouvellement embauchés. Leur permet d'intégrer leur poste dans de bonnes conditions
- Maintient un bon niveau de connaissances de l'équipe sur les produits, la réglementation …
- Favorise l'adhésion des collaborateurs aux objectifs de l'entreprise
- Assure une bonne communication au sein de l'équipe

Coefficient 255 : est affecté à ce coefficient, le collaborateur très qualifié qui, du fait de son expérience, est en mesure de réaliser des travaux nécessitants des connaissances générales dans plusieurs techniques ou approfondies dans une spécialité et pouvant être amené à exercer des fonctions de commandement ou de décision.
Cette capacité est appréciée après 24 mois d'expérience sur la fonction d'Animateur de service au coefficient 225, après avoir démontré sur cette dernière fonction, 80 % des compétences requises au niveau « **expertise** » à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation, et après ayant démontré des capacités à transmettre ses savoirs faire.

L'évolution du coefficient 225 au 255 nécessite la maîtrise complète du poste précèdent (en terme de savoirs, savoirs faire et savoirs être).
De plus, l'évaluation des compétences par le manager devra nécessairement s'appuyer sur des critères objectifs et factuels.

MANAGER D'APPUI COMMERCIAL	COEFFICIENT 400

Contribue au développement l'activité commerciale et la vente par une démarche et des actions de satisfaction clients. Organise et gère le fonctionnement de son service et de son équipe.
Contrôle le déroulement des opérations.

- Organise, gère et contrôle les ressources et moyens requis pour satisfaire et fidéliser les clients, développer les ventes et favoriser les performances de son équipe.
- Recrute, intègre, forme et dirige son équipe ; développe la dynamique commerciale du service en favorisant le développement des compétences
- Contribue à la satisfaction des clients en favorisant un accueil et un service de qualité .
- Informe, organise, met en œuvre et mobilise l'équipe sur les opérations commerciales
- Pilote les outils de suivi et met en œuvre les mesures favorables à la performance et au développement commercial
- Garantit la confidentialité, la sécurité, les procédures et les règles mises en œuvre par l'Entreprise.
- Définit, en relation avec son responsable hiérarchique, les objectifs qualitatifs et quantitatifs, de ses collaborateurs. Suit leur réalisation.
- Développe l'activité et le chiffre d'affaires par des actions spécifiques et une relation régulière et efficace avec les parties prenantes.
- Favorise l'échange d'informations et l'adhésion aux objectifs et projets de l'Entreprise.

« Stagiaire Manager d'appui commercial »

Coefficient 300 : cadre débutant. Cette position ne peut durer plus de 12 mois.

Dans la situation où le stagiaire manager n'aurait pas démontré les compétences et la mobilité nécessaires pour évoluer Manager au coefficient 400 dans les 12 mois, celui-ci réintégrerait la fonction d'Animateur (coefficient 255), le collaborateur marquant son accord sur cette possible « réintégration » lors de sa prise de poste de « Stagiaire Manager ».

« Manager d'appui commercial »

Coefficient 450 : collaborateur gérant de façon régulière l'activité d'une équipe de plus de 2 collaborateurs, ayant au moins 24 mois d'expérience dans l'animation d'une équipe au coefficient 400 et ayant sur cette dernière fonction, 80 % des compétences requises au niveau « **maîtrise** » à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation.

RESPONSABLE DE SERVICE - APPUI COMMERCIAL	COEFFICIENT 700

Assure et développe l'activité d'un service de plus de 20 collaborateurs dont des Cadres en rattachement directe.
Est responsable du fonctionnement de son service, des projets et des moyens mis en œuvre pour l'atteinte des objectifs.

- Organise, gère et contrôle les ressources et moyens requis pour assurer le fonctionnement et le développement son activité
- Contrôle le déroulement des opérations

- Forme et dirige son équipe. Recrute et intègre les collaborateurs.
- Informe, organise et mobilise l'équipe sur les différents projets
- Pilote et accompagne le développement des projets au sein de son service
- Garantit les budgets alloués
- Pilote et analyse les outils de suivi
- Met en œuvre les mesures adaptées à la qualité de service
- Développe la motivation et les compétences de son équipe
- Définit, en relation avec son responsable hiérarchique, les objectifs qualitatifs et quantitatifs de ses collaborateurs. Suit leur réalisation.
- Favorise l'échange d'informations et l'adhésion aux objectifs et projets de l'Entreprise.

RESPONSABLE DE POLE	COEFFICIENT 850

Assure le fonctionnement de son pôle.
Met en œuvre dans son domaine d'activité les orientations ou décisions techniques, commerciales, économique ou stratégiques de l'Entreprise

- Participe à la définition de la stratégie et à la définition des actions liées à son activité.
- Planifie et organise des actions à mener pour réaliser les objectifs fixés. Assure leur suivi régulier.
- Organise le fonctionnement optimal de son pôle. Anime ses équipes. Suit et fait évoluer le niveau de compétence requis.
- Garantit la cohérence et la qualité des messages et des supports diffusés
- S'assure du partage de l'information et de la qualité de la relation de travail de ses équipes avec les autres pôles ou parties prenantes.
- Met en œuvre un suivi régulier des actions et de la performance technique et économique de ses activités.
- Informe sur l'avancement des opérations. Alerte sur les éventuels retards, risques ou dysfonctionnements.

FILIERE APPUI COMMERCIAL (suite)

Les définitions de poste ci-dessous concernent les filières et domaines suivants :

Domaine Marketing opérationnel

Domaine Développement international

Domaine Actifs

Domaine processus commerciaux / développement autres formats

Domaine Monétique

FILIERE FINANCES - GESTION

Domaine Comptabilité – Finances

Domaine Contrôle de gestion / Contrôle financier

Domaine Paie et Administration du personnel

FILIERE RESSOURCES HUMAINES

Domaine Emplois Compétences et Carrières

Domaine Formation

Domaine Développement Ressources Humaines

Domaine Développement social

FILIERE ADMINISTRATION

Domaine Assistanat / Secrétariat

Domaine Services généraux

FILIERE SYSTEME D'INFORMATION

Domaine informatique / bureautique

Domaine Maîtrise d'Ouvrage Appliquée (MOA)

CHARGE DE . .	COEFFICIENT 165

Réalise les tâches courantes liées à l'activité de son service

- Réalise les différents aspects et phases du travail confié.
- Respecte les normes de qualité et les délais fixés.
- S'adapte aux caractéristiques et à la diversité des tâches.
- Propose des solutions permettant de répondre aux attentes clients (internes ou externes)
- Organise son travail en fonction des priorités définies
- Suivant le travail demandé peut travailler seul ou en équipe.
- Contribue au fonctionnement général et efficace de son service.

« Chargé de … »

Coefficient 150 : collaborateur en contrat d'alternance.

Cœfficient 165 : chargé de …

Cœfficient 180 : collaborateur ayant une expérience de 24 mois sur un poste équivalent au coefficient 165 et ayant, sur ce dernier poste, 80 % des compétences requises au niveau « **maîtrise** » à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation.

« Chargé de …qualifié »

Coefficient 195 : est affecté à ce coefficient, le collaborateur qui, du fait de son expérience, est en mesure de réaliser des missions nécessitant une prise d'initiative et de responsabilités.
Cette part d'initiative est appréciée après 48 mois d'expérience sur le poste de Chargé de …, après avoir démontré 80 % des compétences requises au niveau « **expertise** » sur le poste de Chargé de …au coefficient 180 à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation, et après avoir démontré des capacités à transmettre ses savoirs faire.

Par exception, un collaborateur, recruté et ayant déjà exercé une activité et acquis une expérience certaine dans un emploi similaire au sein d'un établissement bancaire, financier ou d'assurances, peut se voir, lors de son embauche, affecté directement l'un des coefficients prévu à la présente classification.

RÉFÉRENT METIER . . . COEFFICIENT 210

En plus des activités prévues à la fonction de « Chargé de ...», il met à disposition de l'équipe son expertise, transmet ses savoirs, savoirs faire et savoirs être.
Il possède un savoir faire particulier et des connaissances pointues dans son métier qui font de lui un referant au sein de l'équipe.

- Participe à la montée en compétences des collaborateurs par un accompagnement technique et une transmission de ses connaissances métiers.
- Diffuse et accompagne l'application des procédures et des informations métiers, assiste les collaborateurs dans leur mise en application
- Prend en charge les collaborateurs nouvellement embauchés. Leur permet d'intégrer leur poste dans de bonnes conditions
- Maintient, par un accompagnement et un support de proximité, un bon niveau de connaissances de l'équipe sur l'activité, la réglementation ...
- Favorise l'adhésion des collaborateurs aux objectifs de l'entreprise
- Assure une bonne communication au sein de l'équipe
- Contribue à la conception et l'évolution des processus
- Propose des actions correctrices dans les domaines de sa responsabilité
- Contribue à optimiser l'organisation et la qualité de service
- Contribue à assurer une veille sur ses domaines d'actions. Prévient des risques et dysfonctionnements éventuels.

ANIMATEUR DE PROJETS . . . COEFFICIENT 225

En plus des activités prévues à la fonction de « Référent Métier ... », l'Animateur de projets ... participe au pilotage et à la mise en œuvre des projets de l'Entreprise.

- Prend connaissance des caractéristiques du ou des projets auxquels il participe.
- Participe à l'établissement des liens nécessaires avec les différentes parties prenantes au(x) projet(s).
- Participe à l'animation des groupes de travail.
- Elabore les cahiers des charges, documents ainsi que les supports opérationnels nécessaires.
- Recherche les prestataires et s'assure des conditions de qualité et d'efficacité de la prestation
- Communique sur les actions menées auprès des services concernés.
- Contribue à la conception et à l'évolution des processus
- Propose des actions correctrices dans les domaines de sa responsabilité
- Contribue à optimiser l'organisation et la qualité de service

- Contribue à assurer une veille sur ses domaines d'actions. Prévient des risques et dysfonctionnements éventuels
- Assure un suivi administratif rigoureux des dossiers confiés

Coefficient 255 : est affecté à ce coefficient, le collaborateur très qualifié qui, du fait de son expérience, est en mesure de réaliser des travaux nécessitants des connaissances générales dans plusieurs techniques ou approfondies dans une spécialité et pouvant être amené à exercer des fonctions de commandement ou de décision.
Cette capacité est appréciée après 24 mois d'expérience sur la fonction d'Animateur au coefficient 225, après avoir démontré, sur cette dernière fonction, 80 % des compétences requises au niveau « **expertise** » à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation, et après ayant démontré des capacités à transmettre ses savoirs faire.

L'évolution du coefficient 225 au 255 nécessite la maîtrise complète du poste précèdent (en terme de savoirs, savoirs faire et savoirs être).
De plus, l'évaluation des compétences par le manager devra nécessairement s'appuyer sur des critères objectifs et factuels.

MANAGER DE PROJETS . . .	COEFFICIENT 400

Propose les plans d'action pour développer l'activité du service.
Met en œuvre, coordonne et accompagne la réalisation des projets qui lui sont confiés :

- Prend connaissance des caractéristiques des projets et des conditions de réalisation et de mise en oeuvre
- Crée les liens et relations de travail nécessaires avec les différentes parties prenantes.
- Organise et planifie la réalisation des projets
- Anime les groupes de travail
- Elabore les cahiers des charges, documents ainsi que les supports opérationnels nécessaires
- Recherche les prestataires et s'assure du meilleur rapport de la prestation
- Communique sur les actions menées auprès des services concernés
- Conçoit et fait évoluer les processus. S'adapte aux nouvelles orientations
- Propose des actions correctrices dans ses domaines de compétences.
- Optimise l'organisation et la qualité de service
- Assure une veille sur ses domaines d'actions. Identifie les risques et dysfonctionnement et met en œuvre les mesures préventives ou correctrices.
- Contrôle le suivi technique et administratif des dossiers confiés
- Gère ses coûts de fonctionnement et respecte le budget alloué
- Garantit les échéances fixées

« Stagiaire Manager de Projet ... »

Coefficient 300 : cadre débutant. Cette position ne peut durer plus de 12 mois.

Dans la situation où le stagiaire manager n'aurait pas démontré les compétences et la mobilité nécessaires pour évoluer Manager au coefficient 400 dans les 12 mois, celui-ci réintégrerait la fonction d'Animateur (coefficient 255), le collaborateur marquant son accord sur cette possible « réintégration » lors de sa prise de poste de « Stagiaire Manager ».

MANAGER DE SERVICE . . .	COEFFICIENT 400

Assure et développe l'activité d'un service composé de moins de 20 collaborateurs.
Dirige, organise et gère le fonctionnement de son équipe.

- Organise, gère et contrôle les ressources et moyens requis pour assurer le fonctionnement et le développement son activité
- Contrôle le déroulement des opérations
- Forme et dirige son équipe. Recrute et intègre les collaborateurs.
- Informe, organise, et mobilise l'équipe sur les différents projets
- Pilote et analyse les outils de suivi
- Met en œuvre les mesures adaptées à la qualité de service
- Développe la motivation et les compétences de son équipe
- Garantit la confidentialité, la sécurité, les procédures et les règles mises en œuvre par l'Entreprise.
- Définit, en relation avec son responsable hiérarchique, les objectifs qualitatifs et quantitatifs de ses collaborateurs. Suit leur réalisation.
- Favorise l'échange d'informations et l'adhésion aux objectifs et projets de l'Entreprise.

« Stagiaire Manager de service ... »

Coefficient 300 : cadre débutant. Cette position ne peut durer plus de 12 mois.

Dans la situation où le stagiaire manager n'aurait pas démontré les compétences et la mobilité nécessaires pour évoluer Manager au coefficient 400 dans les 12 mois, celui-ci réintégrerait la fonction d'Animateur (coefficient 255), le collaborateur marquant son accord sur cette possible « réintégration » lors de sa prise de poste de « Stagiaire Manager ».

« Manager de service ... »

Coefficient 450 : collaborateur gérant de façon régulière l'activité d'une équipe de plus de 2 collaborateurs, ayant au moins 24 mois d'expérience dans l'animation d'une équipe au coefficient 400 et ayant sur cette dernière fonction, 80 % des compétences requises au niveau « **maîtrise** » à l'occasion de ses 2 derniers entretiens d'évaluation.

RESPONSABLE DE SERVICE ...	COEFFICIENT 700

Assure et développe l'activité d'un service de plus de 20 collaborateurs dont des Cadres en rattachement directe.
Est responsable du fonctionnement de son service, des projets et des moyens mis en œuvre pour l'atteinte des objectifs.

- Organise, gère et contrôle les ressources et moyens requis pour assurer le fonctionnement et le développement son activité
- Contrôle le déroulement des opérations
- Forme et dirige son équipe. Recrute et intègre les collaborateurs.
- Informe, organise et mobilise l'équipe sur les différents projets
- Pilote et accompagne le développement des projets au sein de son service
- Garantit les budgets alloués
- Pilote et analyse les outils de suivi
- Met en œuvre les mesures adaptées à la qualité de service
- Développe la motivation et les compétences de son équipe
- Définit, en relation avec son responsable hiérarchique, les objectifs qualitatifs et quantitatifs de ses collaborateurs. Suit leur réalisation.
- Favorise l'échange d'informations et l'adhésion aux objectifs et projets de l'Entreprise.

RESPONSABLE DE POLE	COEFFICIENT 850

Rattaché hiérarchiquement au Directeur, assure le fonctionnement de son pôle.
Met en œuvre dans son domaine d'activité les orientations ou décisions techniques, commerciales, économique ou stratégiques de l'Entreprise

- Participe à la définition de la stratégie et à la définition des actions liées à son activité.
- Planifie et organise des actions à mener pour réaliser les objectifs fixés. Assure leur suivi régulier.
- Organise le fonctionnement optimal de son pôle. Anime ses équipes. Suit et fait évoluer le niveau de compétence requis.
- Garantit la cohérence et la qualité des messages et des supports diffusés
- S'assure du partage de l'information et de la qualité de la relation de travail de ses équipes avec les autres pôles ou parties prenantes.
- Met en œuvre un suivi régulier des actions et de la performance technique et économique de ses activités.
- Informe sur l'avancement des opérations. Alerte sur les éventuels retards, risques ou dysfonctionnements.